



Munich Personal RePEc Archive

Topical legal aspects of employment contracts and legal institutions associated with them

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina and Rachev,
Radoslav

University of Economics – Varna

2017

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/99177/>

MPRA Paper No. 99177, posted 23 Mar 2020 15:46 UTC

Библиотека „Проф. Цани Калянджиев“

Книга четиридесет и осма

Андрияна Андреева

Галина Йолова

Радослав Рачев

**АКТУАЛНИ ПРАВНИ АСПЕКТИ
НА ТРУДОВИТЕ ДОГОВОРИ
И СВЪРЗАНИ С ТЯХ
ПРАВНИ ИНСТИТУТИ**

2017

Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна

Редакционна колегия

Главен редактор проф. д-р ик. н. Калю Донеv

Зам.-главен редактор проф. д-р Румен Калчев

Членове: проф. д-р ик. н. Йордан Коеv

проф. д-р Зоя Младенова

проф. д-р Пламен Илиев

проф. д-р Евгени Станимиров

проф. д-р Веселин Хаджиев

проф. д-р Марин Нешков

проф. д-р Данчо Данчев

проф. д-р Владимир Сълов

доц. д-р Любомир Георгиев

Международен издателски съвет

Членове: проф. д-р Абубакр Сулиман,

проф. д-р Йоаким Вилмс,

проф. д-р ик. н. Сергей Максимов,

проф. д-р Робърт Грийнууд,

проф. д-р Сатар Бауани,

проф. д-р Сумон Бхаумик,

проф. д-р ик. н. Николай Неновски,

проф. д-р Винче Мария-Макдолна,

проф. д-р Джеймс Ангерсано,

Карълайн Багшоу

Монографията е в изпълнение на договор по НИР-116/ 17.04.2014 г.
с Икономически университет – Варна за научни изследвания за
приложни научни разработки, НП-122/2014 г.

Тази книга или части от нея не могат да бъдат размножавани, раз-
пространявани по електронен път и копирани без писменото разре-
шение на издателя.

© Андрияна Йовчева Андреева, Галина Огнянова Йолова,
Радослав Петков Рачев, автори, 2017.

© Издателство „Наука и икономика“, 2017.

ISBN 978-954-21-0935-8

Съдържание

Резюме на български език.....	5
Резюме на руски език	7
Резюме на английски език	9
Резюме на немски език.....	11
Използвани съкращения.....	13
Увод	15

Дял първи

Специфика на трудовите договори – генезис, нормативна регламентация и класификация

Глава първа

Теоретични въпроси относно трудовия договор

§ 1.1. Историческо развитие на трудовия договор.....	23
§ 1.2. Договорът в съвременното трудово право – централно основание за индивидуалните трудови отношения	36

Глава втора

Нови видове трудови договори в българското трудово право

§ 2.1. Класификация на новите видове трудови договори	43
§ 2.2. Трудов договор за надомна работа – нормативна регламентация. Обща характеристика и специфика на договора.....	51
§ 2.3. Трудов договор за работа от разстояние.....	63
§ 2.4. Трудов договор за временна заетост	81
§ 2.5. Нови нормативни решения в сферата на професионалната квалификация – договор за стажуване и договор с условие за обучение по време на работа	94

§ 2.6. Трудов договор	
за краткотрайна сезонна селскостопанска работа.....	102

Дял втори

Сравнително-правен анализ на нормативната уредба на трудовия договор със свързани правни институти

Глава трета

Сравнителен преглед на трудовия договор с договори от други правни отрасли

§ 3.1. Съпоставка с други договори	
в българското гражданско законодателство	107
§ 3.2. Съпоставка с други договори	
в българското търговско законодателство	116

Глава четвърта

Осигурителноправни аспекти на трудовата заетост

§ 4.1. Особености на осигурителноправния статут.....	129
§ 4.2. Трудов и осигурителен стаж –	
анализ и особености на юридическа релевантност.....	149
§ 4.3. Особени хипотези на признаване	
на трудов и осигурителен стаж	166
Заклучение.....	179
Използвана литература	193

АКТУАЛНИ ПРАВНИ АСПЕКТИ НА ТРУДОВИТЕ ДОГОВОРИ И СВЪРЗАНИ С ТЯХ ПРАВНИ ИНСТИТУТИ

**доц. д-р Андрияна Андреева, доц. д-р Галина Йолова,
доц. д-р Радослав Рачев**

Резюме

Новият тип обществени отношения е съпроводен и с въвеждането в законодателството на актуални правни инструменти, различни от приложимите в предходни периоди. Те се насочват към регулиране процесите на престигане на труда по качествено нов начин в съчетание с традиционните видове трудови договори. Проблем на практика се оказва липсата на адекватно и цялостно изследване, както на преките норми, регламентиращи договорите, така и предвид корелацията им с отделните правни институти от свързани с проблематиката правни отрасли. В този смисъл ефективното прилагане на новите видове трудови договори в практиката на българските работодатели провокира провеждането на настоящото научно изследване, целящо теоретичен и практически анализ, на база на чиито изводи и препоръки да се допринесе за внедряването на съвременни законодателни решения и адекватно нормативно правоприлагане.

В посочения смисъл е и заложената цел на изследването – да анализира съвременните законодателни решения в сферата на трудовото договаряне в необходимата им взаимовръзка със сродни граждански и осигурителноправни институти, даващи различен ракурс към изследване и систематизиране на проблематиката и нейното комплексно и правилно разбиране.

В дял първи, глава първа се анализират утвърдени теоретични постановки, касаещи сферата на договаряне, възникване, развитие и отправление на трудово правоотношение в светлината на класическото разбиране и в съответствие с принципите на трудовоправната теория. Втората глава е посветена на най-новите законодателни ре-

шения, въвеждащи и установяващи адекватни на променената социална среда форми на трудов договор – за надомна работа, работа от разстояние, за временна заетост и т.н., чието анализиране е изцяло подчинено както на тълкуване на нормите, така и в насока по практическото им прилагане в сферата на конкретното трудово правоотношение.

Дял втори приобщава сродни правни институти, като в него са разгледани взаимовръзката на договарянето с аналогични инструменти по реализиране на труд. В тази връзка в глава трета се изследват и съпоставят трудовия с гражданскоправни и търговскоправни форми на договор в аспект на надлежното им разграничаване и практическа относимост към прилагането на работната сила.

В глава четвърта се анализират спецификите на осигурителноправния статут на работещите лица, актуалните законодателни решения по установяване, признаване и изчисляване на трудов и осигурителен стаж на нивото на необходимата им взаимовръзка и специфики на юридическата релевантност в различните периоди на труд и осигуряване.

На това ниво се извежда и обосновават конкретни предложения за актуализиране на правната уредба, както и се дават практически анализи на конкретните текстове с оглед надлежното им, своевременно и най-вече коректно прилагане от институциите и работодателя.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ПРАВОВЫХ ИНСТИТУТОВ

**доц. д-р Андрияна Андреева, доц. д-р Галина Йолова,
доц. д-р Радослав Рачев**

Резюме

Новый тип общественных отношений сопровождается введением в законодательство актуальных правовых инструментов, отличающихся от применявшихся в предыдущие периоды. Они направлены на регулирование процессов престации труда качественно новым образом в сочетании с традиционными видами трудового договора. Проблемой практически оказывается отсутствие адекватного и полного исследования, как прямых норм, регламентирующих договоры, так и их корреляции с отдельными правовыми институтами и связанными с проблематикой правовыми отраслями. В этом смысле эффективное применение новых видов трудового договора в практике болгарских работодателей провоцирует проведение настоящего научного исследования, целью которого является теоретический и практический анализ, на базе выводов и рекомендаций которого можно будет способствовать внедрению современных законодательных решений и адекватного нормативного применения права.

Именно с этим и связана цель исследования – проанализировать современные законодательные решения в сфере трудового договора в необходимой взаимосвязи с гражданскими, правовыми и обеспечивающими институтами, дающими различный ракурс к исследованию и систематизации проблематики, к ее комплексному и правильному пониманию.

В первом разделе, в главе первой анализируются утвержденные теоретические постановки, касающиеся сферы согласования условий, возникновения, развития и отправления трудового правоотношения в свете классического понимания и в соответствии с

принципами теории трудового права. Во второй главе рассматриваются новейшие законодательные решения, вводящие и устанавливающие адекватные изменившейся социальной среде формы трудового договора – о надомной работе, о работе с расстояния, о временной занятости и т.д, анализ которых полностью подчинен как толкованию норм, так и их практическому применению в сфере конкретного трудового правоотношения.

Во втором разделе рассматриваются подобные правовые институты, причем в нем рассмотрена также взаимосвязь согласования условий договоров с аналогичными инструментами реализации труда. В этой связи, в главе третьей исследуются и сопоставляются формы трудового, гражданского и торгового договора в аспекте необходимого разграничения и практической соотнесенности с использованием рабочей силы.

В четвертой главе анализируются специфика правового статуса обеспечения работающих лиц, актуальные законодательные решения по установлению, признанию и вычислению трудового и обеспечительного стажа на уровне необходимой взаимосвязи и специфики юридической релевантности в различные периоды труда и обеспечения.

На этом уровне даются и обосновываются конкретные предложения, направленные на актуализацию правовой регламентации, а также проводится практический анализ конкретных текстов с учетом их правильного, своевременного и прежде всего точного применения со стороны институций и работодателей.

TOPICAL LEGAL ASPECTS OF EMPLOYMENT CONTRACTS AND LEGAL INSTITUTIONS ASSOCIATED WITH THEM

**Assoc. Prof. Dr Andriyana Andreeva, Assoc. Prof. Dr Galina
Yolova, Assoc. Prof. Dr Radoslav Rachev**

Abstract

The new type of social relations is accompanied also by the introduction in the legislation of pertinent legal tools that are different from those applicable in preceding periods. Those are aimed at regulating the processes of contracting labour in a qualitatively new manner in conjunction with the traditional kinds of labour contracts. In reality, one problem is found to be the absence of an adequate and comprehensive study, both of the direct rules regulating contracts, and also in view of their correlation with the individual institutions by the associated with the issues legal branches. In that sense, the effective application of the new kinds of contracts of employment in the practice of Bulgarian employers instigated the conducting of the present scientific research, aimed at a theoretical and practical analysis, which - on the basis of its conclusions and recommendations - would contribute to the implementation of modern legislative resolutions and adequate normative law enforcement.

It is to the above end that the goal of the study is set - to analyse the contemporary legislative decisions in the sphere of labour bargaining in their indispensable interconnection with the related civil and insurance law institutions, providing a different angle to the study and systematization of the issues and their complete and correct comprehension.

In Part One, Chapter One, there are analysed well-established theoretical formulations concerning the sphere of bargaining, the emergence, development and administration of the employment relation in the light of the classical view and in accordance with the principles of legal employment theory. The second chapter is devoted to the most

recent legislative decisions, introducing and establishing forms of employment contracts adequate to the changed social environment - of homeworking, telecommuting, of temporary employment, etc., whose analysis is entirely dependent both on the interpretation of norms, and towards their practical application in the sphere of the particular employment relation.

Part Two includes related legal institutions and discusses the relationship of bargaining with analogous instruments for the realization of labour. In this regard, in Chapter Three there are studied and compared the employment form of contract with the civil law and commercial law forms of contract with a view to their proper differentiation and practical relevance to the use of the labour force.

In Chapter Four there are analysed the specifics of the insurance law status of employed persons, the current legislative decisions on determining, recognizing and calculating labour and social security length of service at the level of interrelation required for those and the specificity of the juridical relevance in the various periods of labour and insurance.

At this level there are worked out and substantiated specific suggestions for updating the legal system, as are provided practical analyses of the particular texts in view of their proper, timely and, above all, correct use by the institutions and the employers.

AKTUELLE RECHTSASPEKTE VON ARBEITSVERTRÄGEN UND DAMIT VERBUNDENE RECHTSINSTITUTE

**Doz. Dr. Andriyana Andreeva, Doz. Dr. Galina Yolova,
Doz. Dr. Radoslav Ratchev**

Zusammenfassung

Die neuen Verhältnisse in der Gesellschaft werden mitunter von der Einführung neuer aktueller Rechtsinstrumente in die Gesetzgebung begleitet, die sich von den früheren Instrumenten deutlich unterscheiden. Diese sind danach ausgerichtet die Prozesse der Gegenleistung für die Arbeit auf eine qualitativ neue Art und Weise zu regeln, im Zusammenhang mit den traditionellen Arten von Arbeitsverträgen. Probleme in der Praxis entstehen dadurch, dass es an adäquater und ganzheitlicher Forschung mangelt, sowie wegen der direkten Regelungen für die Verträge und hinsichtlich von deren Korrelation zu den einzelnen Rechtsinstituten und den damit verbundenen Rechtsbereichen. In diesem Zusammenhang erfordert die effektive Anwendung neuer Arten von Arbeitsverträgen in der Praxis der bulgarischen Arbeitnehmer die Durchführung dieser wissenschaftlichen Forschungsarbeit, deren Ziel eine theoretische und praktische Analyse ist, die dazu beitragen soll, moderne gesetzliche Regelungen und adäquate Anwendung der Regelungen zu erleichtern.

In diesem Zusammenhang ist es das Ziel der vorliegenden Studie, moderne gesetzliche Regelungen im Bereich der Arbeitsverträge in der notwendigen Verbindung mit den dazu gehörigen bürger- und versicherungsrechtlichen Instituten zu untersuchen, um einen neuen Gesichtspunkt zur Erforschung und Systematisierung der Probleme und deren komplexen Verständnis zu entwickeln.

In Teil 1, Kapitel 1 widmet sich die Studie den traditionellen theoretischen Regelungen im Bereich der Verträge, der Entstehung, Entwicklung und der Verwaltung von arbeitsrechtlichen Verhältnissen im Licht des klassischen Verständnisses und in Übereinstimmung mit

den Prinzipien der Theorie über das Arbeitsrecht. Das zweite Kapitel widmet sich den neuesten gesetzlichen Regelungen über adäquate, mit der veränderten sozialen Umgebung im Einklang stehende Formen von Arbeitsverträgen – über Arbeit von zu Hause, die Arbeit weg vom Arbeitsplatz, über Leiharbeit usw., deren Untersuchung, wie auch die Deutung der Regelungen, an ihre praktische Verwendung im Bereich des konkreten Arbeitsverhältnisses orientiert ist.

Im Teil 2 werden verwandte Rechtsinstitute behandelt, indem der Zusammenhang der Verträge mit den entsprechenden Instrumenten der Arbeitsleistung erforscht wird. In diesem Zusammenhang werden im dritten Kapitel untersucht und verglichen der Arbeitsvertrag mit dem bürgerlich-rechtlichen und dem handelsrechtlichen Vertrag, unter den Aspekt ihrer Unterscheidung und der praktischen Relation zum Einsatz von Arbeitskraft zu verschiedenen Zwecken.

Das vierte Kapitel widmet sich den Besonderheiten des versicherungsrechtlichen Statuts von Arbeitnehmern, den aktuellen gesetzlichen Regelungen über Feststellung, Anerkennung und Berechnung der Anzahl der Dienstjahre und der Anzahl der ruhegehaltsfähigen Dienstjahre im notwendigen Zusammenhang zwischen beiden sowie einigen weiteren Besonderheiten ihrer Rechtsbedeutung in verschiedenen Perioden von Arbeit und Versicherung.

Auf dieser Grundlage werden konkrete Vorschläge zur Erneuerung der gesetzlichen Regelung von den Ergebnissen abgeleitet und begründet, sowie praktische Analyse konkreter Texte gegeben, um ihren gezielten und vor allem korrekten Einsatz durch die Institutionen und die Arbeitgeber zu erleichtern.

Използвани съкращения

АПК	– Административно-процесуален кодекс
БТВ	– брутно трудово възнаграждения
ГПК	– Гражданскопроцесуален кодекс
ДВ	– Държавен вестник
ДОПК	– Данъчно-осигурителен процесуален кодекс
ЕООД	– еднолично дружество с ограничена отговорност
ЕС	– Европейски съюз
ЕТ	– едноличен търговец
ЗАНН	– Закон за административните нарушения и наказания
ЗБДОО	– Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване
ЗБУТ	– Здравословни и безопасни условия на труд
ЗЗБУТ	– Закона за здравословни и безопасни условия на труд
ЗЗД	– Закон за задълженията и договорите
ЗЗО	– Закон за здравното осигуряване
ЗИТ	– Закон за инспектиране на труда
ЗКФН	– Закон за комисията за финансов надзор
ЗНЗ	– Закон за народното здраве
КРБ	– Конституция на Република България
КЗОО	– Кодекс за задължително обществено осигуряване
КСО	– Кодекса за социално осигуряване
КТ	– Кодекс на труда
МС	– Министерски съвет
НАП	– Национална агенция по приходите
НЗОК	– Национална здравноосигурителна каса
НК	– Наказателен кодекс
НОИ	– Национален осигурителен институт
НПК	– Наказателно-процесуален кодекс
НПОС	– Наредба за пенсиите и осигурителния стаж
НРД	– Национален рамков договор
НС	– Народно събрание
ПОД	– пенсионноосигурителни дружества

ПФ	– пенсионен фонд
РЗОК	– районни здравноосигурителни каси
СП	– Сметна палата
ТЗ	– Търговски закон
ТП	– териториално поделение
ЮЛ	– Юридическо лице

Увод

Правото на труд е едно от най-значимите конституционни права на българските граждани. Чрез упражняването на трудовите права се реализира т.нар. „съпричастна“ функция на основните права. Тази съпричастност на гражданите в постиженията на обществото и държавата е непосредствено свързана с характеристиката „социална държава“. Правото на труд е от категорията „съпричастни права“, които за разлика от „отбранителните“ изискват от страна на държавата по-нататъшни действия, вкл. и законодателни, за да могат да се упражняват и да придобият пряко действие за отделния човек¹. Конституционното право на труд се съпровожда при своята реализация от редица съпътстващи трудови права. Предвид неразривната връзка и взаимообусловеност между тях в правната теория и в практиката на Конституционния съд (КС²) се е наложило схващането, че те съставляват единно основно право, тъй като преследват една обща цел, а именно – достойно съществуване на човек, което се конкретизира в различни аспекти в зависимост от отделните компоненти на конституционното право на труд³.

Тази комплексна природа на правото на труд му отрежда в правната доктрина призиването „право-свобода на труд, предявявана и прилагаща се лично или колективно“⁴. Държавата в стремежа си да осигури и гарантира това право регулира посредством нормите на трудовото право процеса на търсене и предлагане на труда. Трудовият договор е най-често използваното основание за възникването на трудово правоотношение и съответно за реализация на правото на

¹ Друмева, Ем. Трудовите права са основни права. Юбилеен сборник посветен на 80-годишнината на проф. д-р ю. н. Васил Мръчков. София: Труд и право, 2014, с. 57-70.

² Решение на КС 3 от 1996 г.

³ Това комплексно право е залегнало в разпоредбата на чл. 48 от Конституцията и включва: правото на труд (ал. 1) и съпътстващите го права (ал. 5); свободния избор на професия и място на работа (ал. 3); забраната за принудителен труд (ал. 4).

⁴ Вж. Баламезов, Ст. Конституционно право. // Част III „Граждани“, № 2, 1946, с. 350-363; Друмева, Ем. Цит. съч., с. 62.

труд. В правната теория има множество провеждани научни изследвания на проблематиката, касаеща трудовия договор, предвид значението му като водещо основание за възникване на трудовото правоотношение. Традиционно изследователските интереси на този правен институт са били насочени към функцията му, свързана с възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Същевременно през последните десетилетия в Кодекса на труда (КТ) бяха извършени нововъведения, посредством които в системата на трудовите договори навлязоха нови, различни от познатия традиционно на българската правна доктрина и практика вид. До настоящия момент в българската юридическа доктрина няма извършено цялостно съвместно изследване на проблемите, касаещи новите видове трудови договори, в контекста на съпоставката им със сродни договори в търговското и гражданското право и допълнено с проблематика на свързани с тях правни институти – трудов и осигурителен стаж. По отделни правни институти на разглежданата тематика съществуват множество изследвания, които обаче не са комплексни и не разглеждат поставената като задача на изследването взаимовръзка⁵. Съвременните обществени отношения налагат на националния законодател да се съобразява с множество процеси, които не са били типични в предходни исторически моменти и които са обусловени от изграждането на единен европейски пазар, в това число и пазар на труда. В трудовото законодателство трудовият договор е изконен правен институт, водещ до възникване на трудови правоотношения още от началото в развитието на трудовото ни законодателство. В съвременната трудово-правна практика все повече намират приложение договори, които не само не са типични за трудовото законодателство, но излизат и

⁵ Мръчков, В. Договорът в трудовото право. София: Сиби, 2010, с. 288; Трудови договори във фирмите. София: РЕДОР, 2010, с. 104; Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. // Сб. изследвания от науч.-практ. конф., София: Св. Кл. Охридски, Том 3, 2007; Кр. Средкова и др. София: Св. Кл. Охридски. Трудовото законодателство на ЕС и българската правна система, Т. 3, 2009, с. 160; Петкова, А. Трудов и осигурителен стаж. // Български законник, XXII, 2013, № 9, с. 75-84; Рачев, Р. Трудовият договор и договорите в гражданското право. // Известия, № 1, 2006, с. 99-105.

от неговата тясна сфера, като намират допирателни с уредбата на други правни отрасли. Това провокира творческите търсения на авторите и ги подтиква към изследване на проблематиката на актуалните видове трудови договори в контекста на връзката им с други свързани правни институти.

Интересът се обуславя и от практиката и чуждестранните законодателни решения, които показват един процес на взаимно проникване на договори.

Новият тип обществени отношения е съпроводен и с актуални правни инструменти, различни от приложимите в предходни периоди, които регулират процесите на труда по качествено нов начин и действат в съчетание с традиционните видове трудови договори. Проблем на практика се оказва липсата на адекватно изследване както на преките норми, регламентиращи договорите, така и на свързаността между отделните правни институти. Ефективното прилагане на новите видове трудови договори в практиката на българските работодатели налага провеждането на нови научни изследвания, които да направят теоретичен и практически анализ, и на база на изводите и препоръките да допринесат за внедряването на съвременни законодателни решения на практика. Правата на страните в трудовите правоотношения и особено на работниците и служителите е един проблем, който е не само с правна, но и със социална значимост. Липсата на доктринална яснота, допълнена с трудово-правната законодателна непоследователност е предпоставка за недостатъчна гаранция и увеличен риск от увреждане правата на страните.

Предмет на настоящото изследване е само индивидуалния трудов договор и то преимуществено в неговите актуални проявни форми, разгледани в тяхната взаимовръзка със сходни правни институти от гражданското, търговското и осигурителното право.

Актуалността на темата се аргументира от новите за страната ни законодателни решения в сферата на трудовото законодателство и по-конкретно въвеждането на нови трудови договори – за работа от разстояние, за надомна работа, за временна работа, за краткот-

райна сезонна селскостопанска работа, което налага и паралелното им анализиране с оглед някои гражданско-правни институти, създаващи на практика трудови взаимоотношения между сключващите ги субекти.

В тази връзка изследването акцентира и на анализа на някои специфични по характера си договори, като договора за възлагане на управление, респ. договора за управление и контрол, изследвайки, систематизирайки и обобщавайки някои техни характеристики на нивото на приликата и особеностите по установяването им предвид общия институт на трудовия договор. В посочения смисъл ще се анализират и типичните или обичайни негови субекти (принципал – доверител, управител – довереник, прокурист), като се коментира и изследва и тяхната конкретна осигурително правна релевантност, главно в аспекта на практическата им значимост, и начина, по който се третира в практиката на ангажираните институции.

Същевременно изследването не е дистанцирано и от конкретната фактическа ситуация на пазара на труда в България, който, видно в последните години, е в период на криза предвид данните за безработицата в страната. Това налага спешни законодателни мерки и регламентиране на форми на заетост, които намаляват разходите за труд, а от друга страна – предоставят възможност за регулярни доходи и заетост на отделни категории лица. От друга страна, законодателните промени се наложиха и в тясно практически аспект като отговор на бързо навлизащите информационни технологии в трудовите отношения, което обоснова въвеждането в КТ на новия институт „работа от разстояние”.

Процесът на законодателно актуализиране беше стимулиран и от необходимостта за прилагането на актовете на общностното право на Европейския съюз, което е задължително след приемането на страната ни в Общността. Във връзка с актуализацията и синхронизацията на българското трудово законодателство са предприети редица действия:

- Със закон, приет на 14.05.2009 г., Народното събрание е ра-

тифицира конвенция 177 на МОТ относно надомния труд, 1996 г., която влезе в сила за България на 17.07.2010 г.

➤ На 24.11.2010 г. е подписано национално споразумение за уреждането на надомния труд в Република България от национално представените организации на работниците и служителите и работодателите.

➤ Приета е законовата уредба на наемния труд със Закона за допълнение на КТ през април 2011 г. (ДВ, № 33, 2011).

➤ На 06.10.2011 г. 41-то Народно събрание прие Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда. С него беше създаден нов раздел „Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние” – чл. 107з-107п от КТ (ДВ, № 82, 2011).

➤ Завършване на законовата рамка за временната работа – с допълненията в КТ и в Закона за насърчаване на заетостта от 19.01.2012 г. (обн. ДВ, № 7, 2012, в сила от 27.01.2012 г.).

Настоящото изследване има за цел не само да анализира новата трудовоправна уредба в областта на трудовия договор и свързаните с него правни институти и на тази база да даде практически насоки за прилагането ѝ, но и да изследва недостатъците на законовите текстове.

Анализирането на посочената проблематика, както и предлагането на адекватни решения по тези въпроси е не само теоретично, но и с голямо практическо значение. Навременното, преди прилагане на нормата анализиране на сходни договори, насочва и към разграничаването им, имащо пряка относимост в случаи на реализиране на практическа проблематика в нейният адекватен и законово издържан аспект. Така проблематиката на трудовите договори като цяло и в частност – на отделни граждански и сродни на тях договори на общото гражданско законодателство, се пречупва и през призмата на свързани с тях правни институти, като се търси необходимата им взаимовръзка при анализиране на конкретни практически хипотези (специфика на осигурително правното тълкуване на страните по договора, вид на осигуряването, механизъм за реакция

на осигурителната система).

В посочения смисъл изследването има конкретна практическа насоченост, ориентирана към проблематиката на адекватното правоприлагане нормите на законодателството в различни сфери по реализация на институтите и най-вече по осигуряване на конкретни субективни права.

Основна цел е да се изследва и анализира актуалното трудово и осигурително законодателство в областта на трудовите договори и свързани с него правни институти в сферата на общото гражданско и специалното търговско и осигурително законодателство, предвид създаване на систематика за установяване на взаимовръзка и изясняване тесния механизъм, по който си влияят взаимно принципно различни факти и институти. Правилното им разбиране в комплекс изгражда аналитично статута на работещите и осигурени лица от различни, но взаимосвързани аспекти и правоотношения по реализиране правото на труд.

За постигане на тази изследователска цел авторите си поставят следните задачи:

1. Да се извърши ретроспективно изследване в развитието на правния институт – трудов договор, на база на което да се изведе актуална периодизация в развитието му.
2. Да се анализират в теоретичен и практически аспект новите за българското трудово законодателство видове трудови договори - за надомна работа, за работа от разстояние, за временна заетост (трудов договор между работника или служителя и предприятие, което осигурява временна работа, договор между предприятие, което наема работници или служители за временна работа и предприятието ползвател).
3. Да се извърши сравнително правно изследване на трудовите договори със сродни договори в други правни отрасли – договор за управление, договор за поръчка и др.
4. Да се извърши анализ на свързани с изследваната проблематика правни институти – трудов и осигурителен стаж, специфика в

статута на категориите осигурени лица, ангажирани по трудови правоотношения, както и принципи на някои граждански институти, анализирани през призмата на необходимостта от единност при тълкуване и прилагане на уредбата. В посочения смисъл, от една страна се анализира логиката на законодателя при въвеждане групите осигурени лица, а от друга страна, сравняване на двата института – трудов и осигурителен стаж, в рамките на настоящото изследване предполага изследване на съществуващото им и придавано от законодателството значение с оглед статута на свързаните с тях лица, както и следващите им се трудовоправни или осигурително-правни обезпечения. Изследването им от аспекта на разликите в нормативната уредба – трудово, респ. осигурително-правно акцентира на спецификите в установяването на правните институти съществуващи и признати досежно едни и същи субекти, но предвид разликите по отношение факти и предпоставки за възникване и не на последно място – значимост в аспекта на различни по характер и същност права.

5. Да се изследва спецификата на европейското законодателство относно уредбата на трудовите договори, както и предвид нивото на транспортиране на европейските норми в българското законодателство.

6. На база на извършения анализ да се изведат конкретни препоръки *de lege ferenda* за усъвършенстване на законодателството в общите и специализирани нормативни актове.

Методологията на научното изследване включва:

1. Комплексен анализ на правната уредба на трудовия договор в исторически, сравнително-правен и актуален аспект.

2. Анализиране взаимовръзката на договора посредством паралелно изследване със сродни правни институти.

3. Проучване на нормативна уредба и на доктринални изследвания – теоретичен обзор, систематизация и класификация.

При решаването на поставените научни задачи кумулативно са използвани аналитични методи, както и теоретичните и практически изследвания на водещи и чуждестранни автори.

Авторите предлагат един специфичен подход, при който свързаността на институти от различните правни отрасли (основно трудово право и осигурително право) се представя не в пряката им съпоставка и последващо разграничаване, а посредством самостоятелно изследване на свързаните институти в необходимата им последователност. Така при запазване самостоятелността на съответната уредба и тясното ѝ изясняване се търси паралелът между институтите, но в рамките на относимото му законодателство. С това се цели настоящото изследване максимално да има ориентираност към практикуващи лица, без да се ограничава само по отношение на юристи. Предвид факта, че изследваните правни институти са част от ежедневната практика на юристи, счетоводители, търговски управители и др. лица, имащи интерес към проблематиката, стремежът на авторите е изследването да има не само научноизследователски характер, а да бъде и практико-приложно. Предвид съчетанието на теоретични постановки с практически проблеми може да се ползва и от студенти, както и от всички, които имат интерес към материята.

Изследването е съобразено със законодателната уредба към 30 юли 2016 г. Отделните части на монографията са написани от:

Доц. д-р Андрияна Андреева: обща редакция, увод, дял първи – глава първа и глава втора.

Доц. д-р Галина Йолова: дял втори – глава четвърта, заключение.

Доц. д-р Радослав Рачев: дял втори – глава трета.

Дял първи
СПЕЦИФИКА НА ТРУДОВИТЕ ДОГОВОРИ –
ГЕНЕЗИС, НОРМАТИВНА РЕГЛАМЕНТАЦИЯ
И КЛАСИФИКАЦИЯ

Глава първа
Теоретични въпроси относно трудовия договор

§ 1.1. Историческо развитие и обусловеност
на видовете трудови договори

В исторически аспект трудовият договор е претърпял еволюционно развитие пряко свързано с развитието на обществото. Корените на договора в неговия най-общ вид са в римското частно право. развитието на този правен институт се свързва със засилената стопанска дейност и пропорционално на това се развиват и утвърждават и различните видове договори. Сред десетките видове договори на римското право интерес за настоящото ретроспективно изследване представлява консенсуалният договор за наем (*locatio conductio*) и по-конкретно две от неговите разновидности – договор за наем на трудов резултат (*locatio conductio operis faciendi*) и договор за наем на работа (*locatio conductio operarum*). Този етап в развитието на римското частно право се счита за основополагащ в обособяването на труда като самостоятелно благо, различно от вещите и съответно в развитието на специфичните договори с предмет правото на труд⁶. Тези договори въпреки значимостта, която днес изследователите отчитат за развитието на правния институт – трудов договор, не са били много разпространени и причината за това е свързана с римското общество в този период. В робовладелската

⁶ Жирар, П. Фр. История и система на римското право. Част II. Облигационно право. София: Св. Кл. Охридски, 1915, с. 690-815; Мръчков, В. Цит. съч., 2010, с. 13-14.

държава основно нуждите от работна сила са били задоволявани от труда на робите и в редки случаи от свободни римски граждани. Към това следва да се добави и характерът на цивилното римско право, което изключва от обсега си и от правото на иск за изпълнение устно сключените договори⁷.

С процъфтяването и разрастването на Римската държава успоредно се движи и процесът на развитие на правото и в частност цивилното римско право, което преодолява първоначалния формализъм и възприема форми, съответстващи на потребностите на стопанския обмен.

Този начален „римски“ период в развитието и утвърждаването на договора като централно понятие и основен правен институт на гражданското право не само бележи началото, но и начертава основните тенденции в пътя на усъвършенстването му.

Следващият важен етап, отразяващ се значимо върху правния институт – договор и в частност трудов, е свързан с развитието на конституционализма. Възприемането на Конституцията като основен и върховен закон в едно общество, договор между свободни хора, споразумение между управляващи и управлявани за упражняване на властта в националната държава⁸ е проява на утвърждаване идеята на Жан-Жак Русо за „обществения договор“ на плоскостта на обществено значимите понятия, отразили се в нормотворчеството в следващите периоди.

Съвременният етап в еволюционното развитие на договора в края на 20 век и началото на 21 век се характеризира с няколко специфични момента.

• **На първо място**, векове след зараждането на договора, в съвременното общество този правен институт не само запазва водещата си позиция, но продължава еволюционното си развитие, ка-

⁷ Андреев, М. Римско частно право. София: Наука и изкуство, 1975, с. 365-367.

⁸ Спасов, Б. Конституционно право на Република България. Част I. София: Юрипрес, 2002, с. 19-23; Стойчев, Ст. Конституционно право. София: Сиела, 2002, с. 78-79; Танчев, Евг. Въведение в Конституционното право. София: Сиби, 2003, с. 153, 162-163.

то следва насоките на римското право.

• **На второ място**, развитието на договора като правен институт е пряко обвързано с роенето на правните отрасли (търговско, трудово, семейно право, застрахователно право и др.). Този процес развива института в посока на видовото му разнообразие, тъй като във всеки един от тези отрасли той заема централно място и отразява спецификата на съответната уредба, регулирайки обществените отношения по специфичен начин. Това своеобразно „клонирание“ на договора в сферата на частноправните отношения е един процес, съответстващ на разнообразието на стопанските дейности и на съвременните условия на живот.

• **Третото проявление** в насоките на развитие на института е истински новаторско, тъй като отразява навлизане на договора в сферата на публичното право. Административното, общинското, осигурителното право са само част от правните отрасли, в които този институт е проникнал и заема трайно място в регулирането на част от обществените отношения, присъщи за тези отрасли. В тази връзка в правната доктрина се говори за процес на „одоговаряне“⁹, който отразява едни нови превъплъщения на договора, непознати за предходните периоди от неговото развитие. Договорът излиза от традиционното поле на гражданското право и регулирането на потесните облигационни отношения и се превръща в институт на цялото право¹⁰. Според някои автори той се оказва пригоден да замести императивната правна уредба на закона, за да направи правната уредба по-ефективна¹¹.

Не можем изцяло да се присъединим към тази теза, тъй като считаме, че договорът към настоящия етап само е призван да обогати способите на публичното право, за да го адаптира в определени

⁹ Supion, A. *Homojudicis*. Paris: Seuil, 2005, pp. 146-150; Javillier, J. *The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspectives*. In: *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland: University Press, 2006, pp. 364-365.

¹⁰ Мръчков, В. Цит. съч., с. 19.

¹¹ *Ibidem*, pp. 150-156.

негови части към новите потребности в регулираните обществени отношения. Но подкрепяме тезата, че посредством разширяването в неговото приложно поле в процеса на одоговаряне правната уредба става по-ефективна и комплексно съчетавайки спецификата на методите на правно регулиране на отделните правни отрасли, отговаря на сложния характер на съвременните обществени отношения.

Процесът на одоговаряне не може да се разглежда едностранно, като навлизане на договора във всички правни отрасли, този процес има и друга страна, която отразява първата и е обусловена от нея – трансформацията в самия договор. За да отговори на нуждите от урегулиране на обществените отношения в публичната сфера той неминуемо заимства и се свързва с други сродни на него правни институти. По този начин законодателят в едни случаи нормативно утвърждава вече наложени се видове договори, като ги превръща от ненаименувани в наименовани и създава тяхната собствена нормативна уредба. В други хипотези законодателството прогнозира процесите, заимствайки от научните изследвания и чуждестранен опит, въвежда нови видове договори, които на практика разширяват територията на договора и навлизат в тази на нормативните актове.

Пазарът на труда в България в годините след реализираното членство на страната ни в Европейския съюз е много динамичен. Това поражда необходимост от гъвкавост и от страна на законодателя, който адекватно да отговори на потребностите от различни договорни форми на заетост. Същевременно е една от основните причини за нормативните изменения в трудовото ни законодателство, в което все повече се наблюдава процес на „одоговаряне“. Въведените в българското законодателство с промените в Кодекса на труда (КТ) от 2010 г., 2014 г. и 2015 г. нови видове трудови договори в значителна степен се различават от утвърдения модел на трудов договор, традиционен за страната. Към момента извършваните промени в сферата на трудовите договори не е обвързана с кардинално решение и с цялостна реформа на съществуващата

правна рамка в тази област. Българският законодател е подкрепил идеята за модернизирание и по-нататъшно усъвършенстване на трудовото право, произтичащи от процеса на глобализация на европейския трудов пазар и необходимостта от осигуряване на по-голяма гъвкавост. Именно с това са свързани новите законодателни решения относно стимулирането на различните форми на заетост. С въвеждането на нови видове трудови договори се цели реализация на работници и служители от различни сектори и нива, както и към онези, които са били безработни или са работили в „сивия“ сектор.

Еволюционното развитие на договора в трудовото право е обусловено от протичащите обществени процеси и съответните им обществени отношения. Развитие на института на трудовия договор в България има своята историческа периодизация, която е с белези, съответстващи на отделните икономико-исторически стадии от развитието на страната ни¹². Тези процеси са повлияни от две групи фактори: вътрешни и външни.

Условно периодите в развитието на трудовия договор могат да се изведат по следния начин:

а) След освобождението на България през 1878 г. до 1944 г.

В началото на периода за този правен институт няма специална законова уредба, като неговата регламентация се извлича от чл. 386-402 от ЗЗД от 1892 г. Посредством т.нар. „договор за наем на лица, за да работят за потреба на друго“ (чл. 386, т. 1 от ЗЗД) се създава основата за бъдещото развитие на трудовия договор. По-късно, през 1936 г. е приета Наредба-закон за трудовия договор, съдържаща законовата му дефиниция, сключване, действие, права и задължения на страните и съответно – прекратяването му¹³. През същата година

¹² В периодизацията е обхванат времеви период след Освобождението на България до наши дни. Това е обусловено както от липса на предходна самостоятелна нормативна уредба (национално законодателство), така и от целите на настоящото изследване, обвързващи потребност от анализ на факторите, повлияли пряко развитието на българското трудово законодателство.

¹³ Вж. Ошанов, Р. Коментар на Наредбата-закон за трудовия договор. София, 1936, с. 1-17; Сталев, Ж., Л. Радоилски. Трудови закони. Тест и синтез на юриспруденцията. София, 1948, с. 19-63.

е приета и Наредбата-закон за колективния трудов договор и трудовите конфликти. Това са основните източници на трудовите договори през този период¹⁴.

Същественото в характеристиката на този период е нейното основополагане по отношение на този правен институт за българските условия, предвид липсата на предходна нормативна уредба за страната ни, както и липса на традиции в тази насока. В основите на българското законодателство стоят италианският Граждански кодекс от 1865 г. и индиректно френският Граждански кодекс¹⁵.

б) Социалистически период – след 1944 г. до 1989 г.

Периодът е повлиян от навлизащите нови за България обществени отношения както в политически, така и в икономически аспект. Развилите се до този момент капиталистически основи на икономиката в страната са сринати, утвърдени международни принципи са заменени с нови.

В тази връзка двете социалистически конституции се явяват не толкова пряк източник на норми, касаещи развитието на трудовият договор като правен институт, колкото цялостно регламентират настъпилите обществено-политически промени и с това поставят база, за тяхното съществено изменение в съответното законодателство.

С конституцията от 4 декември 1947 г. се въвежда „планово

¹⁴ За по-подробно историческо развитие на института вж. В. Радоилски, Л. Трудово право, историческо развитие. София: Наука и изкуство, 1957, с. 194-197, с. 261; Средкова, Кр. Българското трудово законодателство – 100 години и след това. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том II, София: Св. Кл. Охридски, 2007, с. 209-297.

¹⁵ В правната доктрина е възприето Законът за задълженията и договорите от 1892 г. да се счита за последовател на Наполеоновия кодекс и съответно българската юриспруденция е повлияна от френската. Вж. Апостолов, Ив. Облигационно право. Част първа. Общо учение за облигацията.. София: БАН, 1990, 15-16.

начало“¹⁶, свързано с регулиране посредством държавен народностопански план на държавната, кооперативната и частната стопанска дейност. Това от своя страна довежда до приемането на нов Закон за задълженията и договорите през 1950 г., с който се внасят изменения в определението на облигационен договор. Водещи автори в правната доктрина въвеждат самостоятелно определение, касаещо договор между социалистически организации – „съглашение между две (социалистически организации) или няколко от тях за установяване или прекратяване на гражданско-правни отношения с цел най-добре да бъде изпълнен планът“¹⁷.

Конституционните норми, касаещи пряко трудовото законодателство се съдържат в чл. 73 и чл. 74 от Конституцията, регламентиращи основните права на труд и почивка¹⁸.

През този етап основен пряк източник на трудовите договори е Кодексът на труда от 1951 г. Нормативната уредба както на индивидуалния, така и на колективния трудов договор е минималистич-

¹⁶ Член 12. „Държавата насочва с държавен народностопански план държавната, кооперативната и частната стопанска дейност с оглед на най-целесъобразното развитие на народното стопанство и повдигане на народното благосъстояние.“

Член 13. Външната и вътрешната търговия се направляват и контролират от държавата. Може да бъде въведено изключително право за държавата да произвежда и търгува с предмети, които имат съществено значение за народното стопанство и за нуждите на народа.

Член 14. Трудът се признава за основен общественостопански фактор и държавата полага всеотдайни грижи за него. Държавата подпомага непосредствено трудещите се – работници, земеделци, занаятчии и хора на умствения труд – със своята обща стопанска и социална политика, евтин кредит, данъчна система и кооперативно сдружаване. За всеотдайното подобряване живота на трудещите се, държавата насърчава техните сдружения, творческа инициатива и самодейност.

¹⁷ Кожухаров, Ал. Облигационно право. Общо учение за облигационното отношение. София: Наука и изкуство, 1958, с.,61.

¹⁸ Член 73. Гражданите имат право на труд. Държавата осигурява осъществяването на това право на всеки гражданин, като планира народното стопанство, развива системно и непрекъснато производителните сили и създава обществени работи. Трудът се заплаща в зависимост от количеството и качеството на извършената работа. Трудът е дълг и въпрос на чест за всеки работоспособен гражданин. Всеки гражданин е длъжен да се занимава с обществен ползнен труд и да работи според своите сили и способности. Особен закон урежда трудовата повинност на гражданите.

Член 74. Гражданите имат право на почивка. Това право се осигурява чрез ограничаване на работния ден, ползване на ежегоден платен отпуск и чрез създаване на широка мрежа почивни домове, клубове и др.

на и се свежда до определяне на мястото и характера на работата (чл. 15 от КТ от 1951 г., отм.) при първия вид и разглеждането му като средство за изпълнение и преизпълнение на плана (чл. 9-14 от КТ от 1951 г., отм.).

Втората социалистическа Конституция на Народна република България от 1971 г. (отм. ДВ. № 56, 1991) по сходен начин урежда обществените отношения, свързани с икономическата дейност и съответно Кодексът на труда от 1986 г. (в неговата първоначална редакция) регламентира по сходен начин мястото и ролята на трудовият договор.

в) Съвременен етап на демократично развитие на Република България в условията на пазарна икономика.

След началото на демократичните промени в Република България от края на 1989 г. бяха извършени законодателни промени на различни нива в йерархичната структура на нормативните актове, целящи да отразят прехода. В Конституцията от 1971 г. се извършиха изменения (глава втора – Обществено-икономическо устройство), отразяващи опита на българския законодател да регламентира започналия процес на икономическа промяна от плановостта на социалистическото стопанство към пазарна икономика.

Приетата четвърта българска Конституция от 1991 г. въвежда новите правни принципи, съответстващи на съвременния демократичен етап и поставя основата за реформа на законодателството.

В материята на договора същественото нормативно решение е свързано с отмяната на разпоредбите, касаещи плановите задания (чл. 5-8 от ЗЗД през февруари 1993 г.) и възстановяване на определението на договора в чл. 8, ал.1 (въведено в чл. 2 от ЗЗД от 1892 г.).

В трудовите отношения също настъпват промени, изразяващи се в разширяване на договорното съдържание на трудовия договор, възможност за уговаряне на по-добри условия на труд, както посредством колективното трудово договаряне, така и чрез индивидуалното такова.

Тенденцията в развитието на трудовото законодателство през

този период и особено в последните десетилетия е с ярък акцент върху договорите. Неслучайно в правните среди се говори за процес на „одоговаряне“ в трудовото право. Този процес в частност намира проявление и в нарастване на видовото разнообразие на трудовите договори, съответно на трудовите правоотношения, които те породят. В тази насока законодателните промени в българското трудово право не са изолирано явление, а процес, обусловен както от социално-икономически потребности на пазара на труда в страната, така и явяващ се като продължение на европейския процес в рамките на ЕС.

Тези условни етапи в развитието на института на трудовия договор показват не само еволюцията в неговото развитие, но и разкриват потребността от доброто познаване на отделните видове трудови договори с цел правилното им използване на практика.

Понятието трудов договор е широкообхватно и надхвърля индивидуалното трудово договаряне, което обичайно се свързва в практиката с този термин.

Самият законодател при регламентиране на трудовите правоотношения използва различни механизми, които или изрично се идентифицират с договора, или са близки до него било като съдържание, или словосъчетание¹⁹. Такива са трудов договор, колективен трудов договор, споразумение, уговаряне и др. Всички те се отнасят до трудовите правоотношения на работниците или служителите и следователно са относими към трудовото право като правен отрасъл. Тяхната конкретика обаче е различна – в едни случаи те касаят индивидуалното трудово договаряне, а в други колективните интереси. Всички те имат общата насоченост – да се изпълни съгласуваната воля на страните им, насочена към нормалното функциониране на трудовите правоотношения. Законодателят е отредил на всеки един от тях самостоятелно съществуване, отразяващо различна

¹⁹ Вж. Мръчков, В., Е. Мирославов и др. Договорът в индивидуалните трудови отношения. София, 2012, с. 22.

правна връзка с трудовото правоотношение. Това е една от особеностите на съвременното трудово право, изразяваща се в това, че използва множество механизми за уреждане на трудовите отношения и непосредствено свързаните с тях обществени отношения. Те имат договорно начало и се използват за уреждане на индивидуалните и колективните трудови правоотношения. Изразяваме съгласие с отнасянето им към една обща група „договори по трудовото право“²⁰ на база на тяхната генетична връзка с престацията на работната сила.

Като актуална проявна форма на съвременното развитие се наблюдава действието на комплекс от фактори с различно естество, но проявяващи се в една обща посока, а именно – разширяване приложението на договора в трудовото право.

- На първо място може да се отбележи, че промяната в демократичното развитие на страната след 1989 г. се отрази не само във вътрешната политика на България, но и във външната.

- Реализиране на членството на страната в Съвета на Европа (1992 г.), НАТО (2005 г.) и в Европейския съюз (2007 г.).

- Широко използване на международните източници в трудовото право. Това може да се разглежда в посока, водеща до разширяване приложното поле на договора в трудовото право. С най-голяма роля в тези процеси могат да се изведат актовете на Международната организация на труда (МОТ). Пример за такива актове са: Конвенции 29 и 105 за забрана на принудителния труд, Конвенции 87 и 98 за синдикалната свобода, Филаделфийската декларация на МОТ, Декларация за основните принципи и правото на труд от 18 юни 1998 г., Декларация от 10 юни 2008 г. за социалната справедливост при справедлива глобализация, Препоръка 198 за трудовите отношения от 2006 г.²¹ и др.

²⁰ Вж. Мръчков, В. и др. Цит. съч., с. 31.

²¹ Мръчков, В. Трудовото отношение в нормотворческата дейност на Международната организация на труда. Трудови отношения. София: Труд и право, 2009, с. 396-399.

Актовете на МОТ имат различна правна природа и съответно на това ангажират страната ни с предприемането на различни действия. Като извод от изброените основни актове на МОТ може да се изведе насочеността им към насърчаване свободата при избора на работа, забрана на принудителния труд, задълбочаване на колективното преговаряне. В цялостен вид трудовите отношения са нормативно разгледани в Препоръка 198 за трудовите отношения от 2006 г. Този акт е пряко обвързан с развитието на института на трудовия договор и неговото видово разнообразие. Въпреки че препоръката не ангажира пряко действията на държавата посредством акт на ратифициране, както и не изисква предприемането на действия от задължителен характер, тя създава стандарт в разглежданите отношения, който следва да се разглежда като насочва държавите членки за начина на уреждане на въпросите от кръга на акта.

По-конкретно тези въпроси касаят регламентиране на отношенията между работниците и служителите с трудови договори, осигуряване закрила на труда, вкл. и в случаите на т.нар. триъгълни трудови отношения и др. Важен принцип, въведен с препоръката, е т.нар. принцип на реално съществуващите отношения (т. 9). Този принцип е заимстван от френската доктрина²² и практиката на Френския касационен съд, но посредством акта на МОТ се утвърждава неговата международна значимост и популяризиране в съвременните трудови отношения. Идеята е отношенията да се разглеждат през призмата на легална презумпция за съществуващо трудово правоотношение, когато реалните отношения между страните по определени признаци насочват към такова. Именно с приложението на този принцип на Препоръка 198 на МОТ се открива още една възможност за разширяване приложното поле на договора в трудовото право и същевременно с това стремежът е максимално законодателните решения да се доближат до практическите хипотези.

- Актовете на Европейския съюз, сред които с най-важна роля

²² Pelissier, J., Al. Supiot, A. Jeammaud. Droit du travail. Paris: Dalloz, 2006, pp. 57-58.

в процеса на разширяване приложението на договора в трудовото право са:

- Хартата на основните права на ЕС;
- регламенти на ЕС²³ (напр. Регламент (ЕИО) №1612/68 на Съвета от 15 октомври 1968 г., относно свободното движение на работници в Общността);
- директиви на ЕС, които имат задължителен характер по отношение на дължимия резултат, но предоставят свобода на държавите по отношение на формите и начините за постигането му.

Актовете на ЕС са насочени към въвеждането в страните членки на европейския социален модел²⁴.

Съвременният етап има различни проявления, които предвид връзката им с труда могат да се обобщят в няколко насоки:

- Навлизане на съвременни технологии в процеса на труда, което се отразява както върху повишаване на производителността, така и върху необходимостта от въвеждането на нови форми на договаряне, които да отразяват възможностите на технологичния прогрес.
- Въвеждането на нетипични форми на заетост се свързва основно с индивидуалното трудово договаряне и не толкова с колективните трудови договори. От тук може да се направи извод за отслабване ролята на синдикалната дейност, която не може да се внедри в тези атипични форми.
- Динамичност в отношенията между страните по трудовото правоотношение, свързана с промяна в класическите разбирания за „работодател“, „работно място“ и др. Тези нови аспекти в трудовото договаряне отразяват процеса на световната глобализацията, но в микросредата на едно предприятие. Те разместват традиционните

²³ Регламентът има най-висша юридическа сила във вторичното право на ЕС. Той е част от вътрешното законодателство на държавите членки, без да е необходимо да бъде ратифициран или изрично възпроизвеждан във вътрешното законодателство. Вж. Попова, Ж. Право на Европейския съюз. София: Сиела, 2009, с. 343-348, 374-375.

²⁴ Weiss, M. The Dynamis of the European Social Model. // Laviee, J.-P., M. Horiuchi, K. Sugero (eds.).

пластове в отношенията работник – работодател, като намесват между тях нови правни фигури. Променя се и правото на колективно договаряне и този процес е непряко свързан със законодателството, доколкото отразява реалните отношения – отслабена е възможността от съвместни колективни действия на работниците или служителите, поради липсата им на уседналост.

Извършената периодизация в развитието на правния институт – трудов договор, няма претенциите за изчерпателност на историко-нормативната фактология. С нея се цели набелязване на основните процеси в обществото и тяхното отражение върху законодателството и в частност трудовото, съответно връзката им с договора и неговото развитие и еволюиране в различни видове.

От представения ретроспективен исторически обзор може да се направи обобщение, че върху процеса на одоговаряне в трудовото право влияние оказват комплекс от две групи фактори – вътрешни и външни. В резултат на тяхното комплексно действие се наблюдава процес на разширяване на приложението на договора в трудовото право. Този процес може да се разглежда като етап от еволюционното развитие на трудовото право, съответстващо на динамиката на трудовите отношения. В този аспект одоговарянето в трудовото право е същностен етап в неговото развитие, при който посредством един от неговите правни институти – трудов договор, се влияе върху предмета на целия правен отрасъл, трудовите отношения и отношенията, непосредствено свързани с тях.

Договорът в трудовото право традиционно има характеристика, различаваща се от тази на родоначалника си – облигационния договор. Въпреки съгласуваността на волите в трудовият договор се отразяват противоречивите интереси на неговите страни. Трудовото законодателство въвежда на различните етапи от своето развитие правни механизми, посредством които влияе върху процеса на одоговаряне. Самите процеси на сключване на колективните и съответно индивидуалните трудови договори са взаимно проникнали един в друг и само комплексното им разглеждане може да даде реална

представа за развитието на договора в трудовото право.

С оглед постигане целите на настоящото изследване в следващото изложение се акцентира върху понятието трудов договор в индивидуалните трудови отношения.

§ 1.2. Договорът в съвременното трудово право – централно основание за индивидуалните трудови отношения

Трудовото право се характеризира с многообразие от аспекти на „договора“, но изконно в българската правна доктрина централно място е отделено на трудовия договор. Той е централното основание за възникване на трудовото правоотношение и този факт се подкрепя от следното:

- Нормативно, предвид мястото, което законодателят отделя на този правен институт, съпоставен с останалите две основания за възникване на трудовото правоотношение – избор и конкурс.
- От практиката на реалното му приложение.
- Явява се отправна точка за сключването на всички други видове договори в трудовото право, предвид основополагащата му роля за възникване на трудовото правоотношение.
- Близостта му с трудовото правоотношение, която много често теоретично, а и законодателно води до тяхното асоцииране въпреки наличието на съдържателни разлики в двете понятия.

Взаимовръзката между двете понятия – трудов договор и трудово правоотношение се предопределя от предмета, а именно труда (работната сила). Правопораждащият юридически факт се явява трудовият договор, а неговата правна последица – трудовото правоотношение.

Въпреки безспорната значимост на правния институт – трудов договор, считан за основополагащ за трудовото право предвид взаимообвързаността му с всички важни понятия в отрасъла, той не е

законово дефиниран. Кодексът на труда не съдържа легално определение за трудов договор, а законодателят използва подхода на законова регламентация на отделни негови параметри, посредством които впоследствие се извлича определение за трудов договор.

В трудовоправната доктрина въпросът за определяне на трудовия договор е вълнувал и продължава да занимава авторите²⁵, като всеки един от тях дава научния си принос за дообогатяване на определението с белези колкото традиционни, толкова и отразяващи идеята на законодателя в съответния период. Съдебната практика, базирайки се на теоретичните познания, пречупва нормативната уредба на трудовия договор през призмата на потребностите на правораздаването и така с акта на съдебните решения очертава тенденциите в трудовите отношения между страните, набелязва проблемите в прилагането на отделни норми и необходимостта от усъвършенстването на уредбата.

В резултат на анализ на нормите на КТ, касаещи страните на договора, формата, съдържанието, изпълнението, видовете и др., може да се извлече доктринално определение на понятието трудов договор, както и да се очертаят характеристиките му за нуждите на настоящото изследване.

Трудовият договор е доброволно съглашение между работника или служителя, от една страна, и работодателя, от друга страна, по силата на което първият се задължава да предостави работната си сила за ползване от работодателя, като изпълнява определена трудова функция (работа) и се подчинява на определената от работодателя организация на работния процес. Работодателят от друга страна следва да създава необходимите нормални условия за използване на предоставената работна сила и да заплаща уговореното трудово възнаграждение. Това определение е базово за понятието трудов до-

²⁵ Мръчков, В. и др. Договорът в индивидуалните трудови отношения. София: Труд и право, 2012, с. 48-50; Ошанов, Р. Правна закрила на труда. София, 1943, с. 107-121; Радоилски, Л. Трудово право на Народна Република България. София: Наука и изкуство, 1957, с. 237-246; Василев, А. Трудово право. Бургас, 1997, с. 130-161.

говор в неговия обобщен вид като правен институт. То не отчита спецификите на отделните видове, като именно те отразяват различната им природа, наложила самостоятелното им правно регламентиране. Определението се основава на теоретичните научни постижения на водещите български трудовоправни автори и отразява нормативната уредба на действащия Кодекс на труда в частта на важните елементи характеризиращи трудовия договор.

Трудовият договор е регламентиран в основната си част в базисната уредба на глава пета „Възникване и изменение на трудовото правоотношение (чл. 61-63, чл. 67-71, чл. 110-114 от КТ). Неслучайно теорията го определя като централно основание за възникването на трудовото правоотношение. Това обаче в никакъв случай не следва да се тълкува стеснително и да се омаловажава ролята на трудовия договор за съществуването на правоотношението. Напротив, неговото значение не се изчерпва само с тази негова функция, а тя се явява само първата по време и това е една от причините тя да се изследва толкова много, за сметка на останалите.

Функциите на трудовия договор са комплексно отразени от законодателя в две основни групи:

- по възникване;
- по изменение на трудовото правоотношение.

Тези две функции отразяват, от една страна, двата водещи стълба, които се явява трудовият договор в изграждането на трудовото правоотношение, а от друга страна, приемствеността на КТ от предходни законодателни решения.

Можем да подчертаем, че в последните години българският законодател върви в посока разширяване на функциите на трудовия договор и въпреки че това не е пряко отразено в заглавието на основната му нормативна уредба, то се извлича от цялостното тълкуване на отделните разпоредби, касаещи института.

Можем да посочим следните функции на трудовия договор в зависимост от отражението им върху трудовото правоотношение:

- Правополагаща – води до възникване на правоотношение-

то, с което поставя началото на неговото съществуване.

➤ Правоопределяща – определя съществена част от съдържанието му.

➤ Правозапазваща – установява стабилност в съществуващото трудово правоотношение и поддържа неговото съществуване.

➤ Регулираща – поддържа актуалността в отношенията между страните по трудовото правоотношение.

Въпреки несъвършенството на текстовете, отразяващи реалните функции на трудовия договор, законодателството дава отговор за значимостта на трудовия договор във връзката му с трудовото правоотношение. Тази връзка обаче не е едностранна и не само трудовият договор има заложен функции по посока на въздействие спрямо трудовото правоотношение. Зависимост, без която не може да се постави началото на корелацията – в конкретната хипотеза без трудов договор връзката между двете понятия е немислима. Но от момента на възникването на трудовото правоотношение то също започва и въздейства върху трудовия договор, т.е. от този момент нататък можем да твърдим, че има обмен и двустранност в посоката на въздействие. В нормалното функциониране на правоотношението се отразява действителността на трудовия договор и именно посредством тяхното синхронизирано действие и взаимност на функциите можем да кажем, че те се издигат до осъществяване функциите на трудовото право.

Тази симбиоза в отношенията в никакъв случай не следва да се разглежда като отъждествяване на двата правни института, тъй като единият е юридически факт, правна сделка призвана да породи трудовото правоотношение. Именно в това е основополагащата му роля и едва след нейното реализиране се наслагват останалите.

За разлика от него правоотношението е правната връзка, която отразява същността на престацията труд и се характеризира в базисната си природа като продължаваща и относително трайна.

Двата правни института обаче не са перманентни и непроменливи. Това може да се твърди най-малко от две позиции:

➤ От гледна точка на тяхната законодателна уредба, която динамично се променя, следвайки тенденциите в обществото и в синхрон с развитието на икономическия живот.

➤ С оглед на динамиката в отношенията между страните, сключили трудовия договор и съответно на това породилото се трудово правоотношение. Сключеният трудов договор може да бъде изменян и допълван. Това е предвидено в КТ. Редът следва да се извърши, така че да бъдат запазени в максимална степен интересите на страните по него, респ. по трудовото правоотношение.

Трудовият договор безспорно е най-обвързан с трудовото правоотношение, но в известен смисъл можем да кажем, че той има връзка в някои случаи пряка, в други – косвена, с всеки един от институтите на трудовото право. Неслучайно е твърдението, към което се присъединяваме, че трудовият договор има голямо значение за развитие за цялото трудово право²⁶. Той индивидуализира не само правоотношението между конкретните страни по него. В неговото съдържание се трансформират реално действащи всички норми, които КТ обвързва с простирането на труда в конкретната ситуация на място, време и ред за осъществяване на трудовата дейност. Трудовият договор се превръща в еталон, към който препраща самият законодател, не само в случай на непълнота в норми от трудовото право, но и от други правни отрасли – търговско, облигационно, дори и административно право. В този смисъл можем да изведем твърдението, че трудовият договор се превръща в един общ правен институт, който надхвърля пределите на трудовото право и който служи като модел на уреждане на правоотношение, свързано с трудова дейност.

Такива случаи са например:

➤ Трудови правоотношения, възникнали в резултат на избор или конкурс. В тези хипотези КТ директно препраща към разпоредбите, регламентиращи трудовия договор за неуредените въпроси.

²⁶ Вж. Мръчков, В. и др. Цит. съч., с. 56.

Това е една нормална законодателна практика, предвид честотата на трудовите правоотношения, възникнали от сключване на трудов договор, което го прави основно, най-често срещано основание, гръбнакът на трудовото ни право при учредяване на трудовоправната връзка между страните. Предвид традиционното му водещо място сред основанията законодателят е използвал детайлизация при неговото регламентиране, за сметка на законова икономия при останалите две основания.

➤ По аналогия трудовият договор се използва като модел при редица други правоотношения, в случаите когато те касаят трудова дейност. Напр. упражняване на някои свободни професии, сключване на граждански договори и др. В тези случаи не може да извърши директно транспониране на норми предвид различната им правна природа, но това не означава, че отделни елементи от трудовия договор не могат да послужат като добра практика. Гъвкавостта на трудовият договор е една от неговите съвременни характеристики, които се изразяват в множество проявления (отразени в актуалното многообразие на неговите видове), но тази адаптивност се изразява и във възможността му индиректно да влияе върху правоотношения извън обхвата на трудовото право.

➤ Трудовият договор и респективно трудовото правоотношение са на плоскостта на частноправните отношения, въпреки спецификата на отношенията работодател – работник или служител след учредяването на правоотношението. Именно тези отношения обаче го доближават до някои правоотношения, възникващи в сферата на административната власт. Служебното правоотношение черпи от модела на трудовото правоотношение и съответно от съдържанието на трудовия договор. Въпреки различията между двете правоотношения – трудовото и служебното – те имат една обща характеристика, която стои в основата на тяхната паралелност и двете са свързани с упражняване на трудова дейност.

В обобщение можем да кажем, че посочените по-горе взаимовръзки, които се надграждат и преплитат, определят значението на

трудовия договор не само като правен институт на един правен отрасъл, но като източник, надхвърлящ пределите на трудовото право и навлизащ във всяка една сфера, в която трудът има свое проявление.

Глава втора

Нови видове трудови договори в българското трудово право

§ 2.1. Класификация на новите видове трудови договори

В последните години и най-вече след членството на България в ЕС българският законодател въведе в Кодекса на труда много нови видове трудови договори с различни мотиви. За едни причините бяха продиктувани от членството на страната в Европейския съюз и нуждата от транспониране на нормите на общностното право. При други това се основаваше на породени потребности на практиката, отразяваща световни тенденции в пазара на труда. Някои от мотивите се коренят в специфично български причини, насложени в нашия бит, трудова дейност и т.н. В това разнообразие от трудови договори проблемите, които възникват при избор и прилагането на точният договор се оказва нелека задача. Липсата на натрупана практика затруднява страните при първоначалното сключване на договорите и съотнасянето им към спецификите на конкретните условия на труд. В резултат на сключени вече договори от категорията на новите видове възникват значителни конфликти, нерядко последвани от съдебни дела на базата на грешки, допуснато още в процеса на тяхното сключване. Самият факт на нормативно многообразие на видове трудови договори не означава, че практиката реално се възползва от тях при уреждане на специфични случаи на престигане на труд. Напротив, данни от контролните органи показват точно обратното – недобро познаване на новите разпоредби, смесване между нормите на различни правни институти, целящи заобикаляне на закона и др.

Всичко това насложено като потребност, продиктува интереса на авторите от паралелно изследване на актуалните правни аспекти на новите видове трудови договори в контекста на съпоставката им и/или взаимовръзката им с други, в частност – осигурителноправни

институти.

„Пазарът на труда в България е динамично променящ се, като процесът е пряко обвързан с протичащите в страната обществено-икономически промени, като част от световните процеси. Световната криза в пазара на труда е белязала първото десетилетие на XXI век и вероятно ще даде отражение и в следващите години²⁷. Последниците й са свързани с несигурност както за работниците и служителите, така и за работодателите, работа при влошаващи се с годините условия на труд и краткосрочност на трудовите правоотношения. Спецификата на тази ситуация се подсилва и от действието на още един фактор за България, а именно – демографския проблем. По прогнози на Националния статистически институт (НСИ) през следващите 30-40 години при българските работодатели ще работят все повече възрастни работници и служители²⁸. Пазарът на труда се отличава и с редица структурни промени, предизвикани от глобализацията на икономиката, повишената мобилност на населението, както и от развитието на новите технологии. Отговаряйки на тези предизвикателства и в опит да прогнозира бъдещото развитие в пазара на труда, българският законодател извърши редица нормативни промени, целящи да дадат адекватен модел за развитието на трудовите правоотношения в променяща се икономическа среда.

Трудовият договор традиционно се счита за основен правен институт на трудовото ни право предвид факта, че в дългогодишната си история той е заел мястото на най-често използваното основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. В трудовото право не случайно се говори за процес на „одоговаряне“. В исторически аспект трудовият договор преминава през няколко основни етапа, съответстващи на отделните икономико-исторически стадии от развитието на България. В съвременния етап от него-

²⁷ Нейков, Ив. Накъде отива трудът и неговото регулиране в България през следващите 20-25 години. // Юбилеен сборник посветен на 80-годишнината на Васил Мръчков. София: Труд и право, 2014, с. 245.

²⁸ НСИ. Наблюдение на работната сила. (<http://www.nsi.bg/content>).

вото развитие пазарът е изправен пред нови видове трудови договори, водещи до възникването на нетипични правоотношения – полагането на труд чрез предприятие осигуряващо временна работа, надомната работа, работа от разстояние, трудов договор за стажуване, за краткотрайна сезонна селскостопанска работа и др.

Съвременният етап от развитието на трудовото право е белязан от процес на „одоговаряне“. Този процес има особено ярко проявление през последните две десетилетия, когато българският законодател в унисон с развитието на европейското законодателство (в рамките на ЕС) извърши множество изменения в Кодекса на труда. Посредством тези промени се извърши:

- дообогатяване в арсенала на традиционните видове трудови договори;

- видово разнообразяване на самите трудови правоотношения.

В източниците видовете трудови договори се определят от законодателя посредством съответстващата им уредба. Законовата уредба, регламентираща видовете трудови договори не е систематизирана в завършен вид в КТ, а е разпръсната на различни места в кодекса: глава пета – „Възникване на трудовото правоотношение“, раздел I – „Трудов договор“, раздел IX „Допълнителен труд по трудов договор“, където се съдържа основната част от видовото разнообразие на трудовите договори, но наред с това разпоредби са включени и в други части от КТ, посветени на различни трудовоправни институти – напр. глава единадесета „Професионална квалификация“, глава дванадесета „Трудово възнаграждение“, раздел III – „Допълнителни и други трудови възнаграждения“.

Мотивацията на законодателя за включването на отделните видове трудови договори на различни места може да се обвърже със спецификата на съответната материя, с която е направен опит да кореспондира и конкретния трудов договор. Разпокъсаността в нормативната материя на този основен правен институт, с практическо приложение не само за юристи, но и в ежедневната работа на икономисти и други адресати на нормите – физически и юридически

ки лица (в качеството им на работодатели или работници или служители), създава трудности за издирване на приложимата трудово-правна материя и за адекватното ѝ тълкуване посредством специфични правни прийоми. Отнасяйки новите правни норми систематично от законодателя към правни институти, различни от трудовия договор, отделните специфични видове договори по-трудно се интегрират както доктринално, така и в практиката в класификацията на видовете трудови договори. Това налага и детайлното им изследване и обобщаване в трудово-правната доктрина с оглед определянето на общ за отделните групи класификационен признак, по които те се систематизират. Посредством това, от една страна се създава система на видовете трудови договори, обединени на основата на единния правен институт – трудов договор, но отразявайки спецификата на „съдържанието“, което в отделните си компоненти обуславя видовото разнообразие.

В аспектите на процеса на „одоговаряне“ се включват и още няколко нормативни решения. Те са свързани с еволюцията в нормативната уредба на професионалната квалификация, изразена в два вида трудови договори – трудов договор с условие за обучение по време на работа (чл. 230-233 от КТ), трудов договор с условие за стажуване (чл. 233б-233в от КТ). С тях се цели подкрепа на работниците и служителите в тяхното обучение и едновременно с това адаптивност на работодателите за посрещането на предизвикателствата на променящата се икономическа среда.

На база нормативния анализ на видовете нови трудови договори може да се предложи подразделянето им в общи класификационни групи в зависимост от критерии, свързани с отделни елементи от тяхното съдържание, а именно:

➤ В зависимост от „работно място“, където се изпълнява уговорената трудова функция:

- трудов договор за надомна работа (чл. 107б-107ж от КТ);
- трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з-107п от

КТ);

- договори за временна работа (чл.107п-107ч от КТ);
- в зависимост от спецификата в предмета на договора:
 - трудов договор с условие за обучение по време на работа (чл. 230-233 от КТ);
 - трудов договор с условие за стажуване (чл. 233б-233в от КТ).

Първата класификационна група обхваща трудови договори, свързани с особености на работното място. По този белег се различават: трудов договор за надомна работа и трудов договор за работа от разстояние. Пазарът на труда се влияе наред с негативните фактори и от редица положителни, свързани с бързото технологично развитие и свободната мобилност на населението. Новите и актуални форми на общуване между хората неизменно се пренасят и върху потребностите на пазара на труда и по-конкретно във възможността да се внесе положителна промяна в организацията на трудовия процес. В отговор на това българският законодател въведе два нови института – „работа от разстояние” и „надомна работа”.

Най-характерните особености, които различават тези трудови договори и възникналите от тях правоотношения от традиционните, са:

- особената организация на труда;
- съответните специфични условия, при които той се полага.

И в двата случая се наблюдава засилване на диспозитивното начало при регулиране на трудовите правоотношения. Контролът от страна на работодателя е ограничен (както във времето, така и в реда и начините за извършването му) за сметка на повишаване самостоятелността на работника или служителя, при изпълнение на работата. Тези законодателни решения, отразени в двата нови вида трудови договори, са още едно потвърждение за набелязания процес на „одоговаряне” на трудовото ни право и за промяната му посредством предвиждането на по-гъвкави форми на трудова заетост, съответстващи на новите обществени реалности. Основната насока на

извършената нормотворческа дейност е по-доброто ползване на човешките ресурси.

Втората класификационна група включва един нов трудов договор, въведен в трудовото ни законодателство на база на европейския опит, и това е **договорът за временна работа** (чл. 107п-107ч от КТ).

Целта, преследвана с въвеждането му, е да се постигне и поддържа равнопоставеност между класическите трудови отношения и временната (нетипична) заетост. Законодателят не противопоставя класическото трудово отношение на тази нова форма на трудова заетост, напротив – целта е да се подходи гъвкаво и с това да се дообогати възможността за реакция на новите потребности на пазара на труда.

Последната класификационна група трудови договори е израз на модернизацията на трудовото ни законодателство – **това са трудов договор с условие за обучение по време на работа (чл. 230-233 от КТ) и трудов договор с условие за стажуване**. С тях се цели подкрепа на работниците или служителите в тяхното обучение и едновременно с това адаптивност на работодателите за посрещането на предизвикателствата, породени от комплекса фактори глобализация и застаряване на българското население.

С тези нови видове трудови договори общата система на трудовите договори по действащото право включва следните:

- трудов договор за неопределено време (безсрочен трудов договор – чл. 67, ал.1, т.1 от КТ);

- срочен трудов договор (чл.67, ал.1, т. 2 от КТ):

- ✓ срочен трудов договор за определено време (чл. 68, ал.1, т. 1 от КТ);

- ✓ срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т. 2 от КТ);

- ✓ срочен трудов договор за заместване на отсъстващ работник или служител (чл. 68, ал.1, т. 3 от КТ);

- ✓ срочен трудов договор за работа на длъжност, която се зае-

ма с конкурс, за времето, докато бъде заета по конкурс (чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ);

- ✓ срочен трудов договор за определен мандат, когато такъв мандат е установен за съответния орган (чл. 68, ал. 1, т. 5 от КТ);

- договор за допълнителен труд при същия работодател (чл. 110 от КТ);

- договор за допълнителен труд при друг работодател (чл. 111 от КТ);

- трудов договор за работа през определени дни в месеца (чл. 114 от КТ);

- трудов договор за вътрешно заместване със съвместителство (чл. 259 от КТ);

- трудов договор за надомна работа (чл. 107б-107ж от КТ);

- трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з-107п от КТ);

- договори за временна работа (чл. 107п-107ч от КТ);

- трудов договор с условие за обучение по време на работа (чл. 230-233 от КТ);

- трудов договор с условие за стажуване (чл. 233б-233в от КТ);

- едnodневен трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (чл. 114а от КТ).

Това видово разнообразие от договори не може да се разглежда еднопосочно. Те са различни не само от гледна точка на правните белези, които законодателят им е заложил. Разлика се наблюдава и в тяхното реално приложение. Въпреки липсата на изрична статистика в тази насока, наблюдения в практиката на различните институции показва преимуществено използване на едни видове спрямо други. Традиционният за българското трудово право трудов договор за неопределено време запазва водещата си роля за най-предпочитан от страните по трудовото правоотношение. Ограничено все още е практическото приложение на новите видове, като причините за това могат да се изведат в няколко посоки:

➤ слабо познаване от страна на работодателите и работниците или служителите;

➤ затруднения, свързани с натрупана добра практика и свързаните с това „психически задръжки“ от двете страни по трудовото правоотношение;

➤ липса на доктринални изследвания на договорите, които да подпомогнат практиката;

➤ липса на единна съдебна практика по текстовете, свързани с новите видове трудови договори.

На база извършеното класифициране на видовете трудови договори могат да бъдат изведени следните обобщения:

➤ Трудовото право навлиза в нов еволюционен момент от своето развитие, свързан с развитието на един от неговите централни правни институти, а именно – трудовия договор. Той може да се разглежда в няколко аспекта от гледна точка на предмета, всеки един от които се отличава с видовото си разнообразие.

➤ С оглед правилното разбиране и определяне на значимостта и ролята на трудовия договор в съвременния етап от развитието на обществото и протичащите в него вътрешни и външни процеси, е важно съпоставянето му с договорите в другите правни отрасли. Най-тясната връзка може да се търси на плоскостта трудово – obligationно право, съответно трудово – търговско право. С оглед на това в следващите глави на настоящата разработка ще бъде направен опит за такъв анализ.

➤ На база ролята и видовото разнообразие на договорите в трудовото право подкрепяме идеята на проф. Васил Мръчков да се обособи самостоятелен негов дял „Трудово договорно право“²⁹. С това трудовото ни право само би се дообогатило, тъй като това предполага не само доктринална, но и законодателна систематика в материята на договора, както и прецизиране на свързаните с него текстове.

²⁹ В тази връзка вж. Мръчков, В. Цит. съч., 2010, с. 117-118.

§ 2.2. Трудов договор за надомна работа – нормативна регламентация.

Обща характеристика и специфика на договора

Този вид трудов договор е сравнително ново явление във видовото разнообразие на договорите по трудовото ни законодателство.

За разлика от някои от останалите видове, които са пряко повлияни от европейските добри практики, този вид договор се предшества от заложили традиции в българския бит. Дългогодишните традиции на българските занаятчии и хора, свързани със запазването на културното ни наследство и бит, са именно с работа, извършвана в домашна обстановка на място, различно от „работното място“ по смисъла на КТ³⁰. Тази форма на заетост се е прилагала и по време преди 1989 г. (в системата на БЛРС, „Тих труд“ и др.). В този контекст можем да говорим за една приемственост и преоткриване в новите обществени условия. Въвеждането на този вид договор се благоприятстват още повече при действието на свободната стопанска инициатива, където се предоставя възможност за разрастване обхвата на консултантските услуги от лицата, работещи самостоятелно и др. Всички тези реални обществени отношения, възникнали и развиващи се в периода на пазарна икономика, са регулирани от нормите на различни правни отрасли – търговско, облигационно, данъчно, осигурително и др. Същевременно те предопределят и потребността законодателят да обмисли и да включи в основния си източник на трудовоправни норми – КТ – нормативна регламентация, уреждаща спецификите на договор за надомна работа. В този смисъл този нов вид трудов договор не се противопоставя на текстовете от изброените правни отрасли, а напротив – той ги допълва, но вече поставяйки регламентацията на друга плоскост, свързана със закрила на труда, осъществяван извън помещенията на работодателя, в място, близко до самия работник или служител. Също

³⁰ Вж. Мръчков, В. Надомната работа – законова уредба, обща характеристика и особености. //Труд и право, № 2, 2016, с. 2.

трябва да се има предвид че много специалисти – преводачи, зъботехници и др., работят надомна работа и традициите се пречупват и през новите реалности на общественото развитие, които предполагат работник да бъде напълно функционален и от дома, при това с много по-ниски разходи за работодателя. Не на последно място това, че в условията на микропредприемачество линията „дом – бизнес” често пъти се размива (фризьор, козметик и др.).

Договорът за надомна работа е познат на българските юристи и работодатели³¹, работници и служители чрез плавния законодателен преход на уредбата, която в годините се развива по един специфичен ред, започвайки от специалния вид (чл. 312 и чл. 313 от КТ) и допълвайки се с общия вид договор за надомна работа (чл. 107б-ж от КТ). Същевременно в своята пълнота на уредбата и специфики е непознат и поставя особени, неизследвани проблеми на трудовите отношения. Годините на преход и нестабилната ситуация на пазара на труда стимулираха законодателя да въведе едновременно множество нови и непознати за нашата реалност видове трудови договори. Към тази категория договорът за надомна работа, освен правната си страна, следва да се обследва и на плоскостта на човешкия фактор. В контекста на един стабилен правен институт, какъвто е трудовият договор, с ясни страни, предмет и взаимовръзка между тях законодателят поставя този нов вид, при който се проявяват нови аспекти в отношенията между страните, разглеждайки плоскостта работодател – работник или служител през друга призма. Въпросът е изведен извън прекия контрол на работодателят, който има

³¹ Вж. Богомилова, Ж. За някои нерешени въпроси в новата уредба на трудовия договор за надомна работа. // Труд и право, №7, София, 2011, с. 14; Манолова, Н. Надомният труд според Закона за допълнение на Кодекса на труда. // Български законник, № 8, София, 2011, с. 81; Мушкарров, Г. Новата правна уредба на надомната работа. // Седмичен законник, № 27, 2011, с. 1; Попова, Ц. Новата уредба на надомния труд и българското трудово законодателство. // Труд и право, № 5, 2011, Приложение; Христов, Ч. Сключване на трудов договор за надомна работа или дистанционна работа. // Труд и право, № 1, 2012, с. 5; Богомилова, Ж. Специфични правила за извършване на надомна работа. // Труд и право, № 12, 2012, с. 5; Петкова, А. Трудови отношения при надомна работа. // Седмичен законник, № 39, 2014, с. 1 и др.

работодателската власт и се пренася към насрещната страна – работникът или служителят има възможност да развие своя трудов потенциал, използвайки личната си самоорганизация и дисциплина в работния процес.

Практиката свързва този трудовоправен институт с много сродни понятия. Това е една от причините за изясняване на същността му именно с оглед добро познаване и прилагане на правилната законова рамка.

Трудовият договор за надомна работа е въведен в българското законодателство на два етапа:

➤ Първоначално, през 1986 г. законодателят въвежда два текста – чл. 312 и чл. 313 от КТ, които се прилагат и към настоящия момент.

➤ В разширен вид уредбата е допълнена в края на месец април 2011 г., когато в Кодекса на труда бяха регламентирани специални правила за надомната работа. Те са резултат от задълженията на България, поети с ратифицирането на Конвенция № 177 на Международната организация на труда относно надомния труд. Нормативната регламентация на този договор се съдържа в раздел VIII а „Допълнителни условия за извършване на надомна работа“ (ДВ, № 33, 2011), гл. пета от КТ, чл. 107б–107ж.

Тези два етапа в законодателната дейност дават настоящия облик на този договор. В своята съвкупност те кумулират норми с един и същ предмет на правно регулиране, а именно надомната работа. Въпреки неминуемите критики, които следват след реалното приложение на нововъведени разпоредби, не може да не се отчете положителният факт, че с това в българското трудово право се завърши един цялостен вид институт, който има традиции, заложили в българския бит, и тази законодателна дейност урегулира съществуващи вече трудови отношения, които се нуждаеха от законова рамка. Източниците на този правен институт в актуалния си вид са базирани само на законово ниво в КТ и не се предвижда подзаконова уредба по прилагането на текстовете. Това разбира се не изключ-

ва в бъдеще да бъде създадена такава, предвид практиката в трудовото право за допълване на уредбата с множество подзаконови актове, явяващи се специфични за съответната дейност.

Правният анализ, от който се извлича същността на надомната работа се базира на текста на чл.107б, ал. 1 от КТ. Съответно изведената правна характеристика е приложима и към текстовете от цялата съвкупност (вкл. и чл. 312 и чл. 313 от КТ).

Отправният момент за анализ на този вид договор е, че той регламентира работа по трудово правоотношение. От тук насоките, от които ще извличаме характеристики, са строго ограничени в рамките на трудовото законодателство и по-конкретно общия институт на трудовия договор. За допълване на материята и с оглед практиката при приложението ще бъде извършен анализ на съответните места в труда със сходни правни институти от други правни отрасли.

Основна специфика на тази дейност е „местоизпълнението на работата“, което за разлика от традиционното „работно място“ не е в помещенията на работодателя, а вън от тях. При всички останали трудови договори работното място е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение³². Следователно работодателят определя къде ще се престира трудът. При извършване на надомна работа работното място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието (§ 1, т. 4 от допълнителните разпоредби на КТ). Поради това, че трудът не се полага в предприятието под прякото ръководство и контрол на работодателя, в трудовия договор за надомна работа следва

³² Кодексът на труда традиционно регламентира работното място дълги години преди въвеждането на уредбата на новите видове трудови договори – чл. 118, ал. 2, чл. 126, т. 2 от КТ. Легалната дефиниция на понятието е дадена в параграф 1, т. 4, изречение първо от ДР на КТ това е „Помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят полага труда си по трудово правоотношение“.

да се уговорят и конкретизират изрично и няколко други основни елемента от съдържанието на трудовото правоотношение.

Тази на пръв поглед единична специфика се отразява върху множество свързани елементи по престирането на труда. На първо място, този договор ограничава приложението си до определен кръг работници или служители – това не са всички лица, отговарящи на общите законодателни изисквания за придобиване на това качество, а са отделни работници или служители – предпочитащи този вид „изнесена” надомна работа по различни причини:

- поради естеството на извършвания от тях труд;
- здравословни причини, свързани с тяхната работоспособност;
- семейни, лични ангажименти и др.

Тези причини от различно естество кореспондират с бързо протичащите процеси в обществения живот и предопределят необходимостта от създаване на нормативни условия за полагането на надомен труд.

Както вече казахме, първата и основна специфика на този вид трудов договор е свързана с „местонахождението на работното място“, тя обаче предопределя и свързаните с нея специфики в правата и задълженията на страните по трудовия договор за надомна работа, различаващи се от традиционните видове трудови договори.

Работодателят няма „директна връзка“ с работника или служителя, осъществяващ надомна работа, предвид факта, че трудът се престира извън неговите помещения. Това обаче не означава, че работодателят е освободен от основните си задължения по КТ, свързани с осигуряването на условия за осъществяването на работата:

- здравословни и безопасни условия на труд;
- обществено и здравно осигуряване на работника или служителя;
- обучение на работника или служителя, осигуряващо качествено изпълнение на работата и др.

Можем да направим извода, че работодателската правоспособ-

ност при този вид трудов договор не е ограничена, а напротив тя е в пълния си обем, въпреки спецификите, с които трябва да се съобрази работодателя. Това не е основание за дискриминационно отношение към работниците или служителите, ангажирани по този вид трудов договор, те имат същите права и задължения, както и работниците и служителите работещи в помещенията на работодателя.

„Работното място“ е този елемент в съдържанието на надомната работа с такава значимост, предвид посочените по-горе аргументи, че с основание може да се определи като негова най-ярка специфика. Именно той определя и наименованието на правния институт – надомна работа. При традиционния трудов договор работното място се уговаря между страните, като може да се променя едностранно от работодателя и това е част от неговата властническа функция, свързана с организацията на работния процес. В аспекта на изследвания правен институт работното място променя тази традиция в българското трудово право и се явява основен и правоопределящ елемент в правната характеристика на самата надомна работа. В няколко пункта могат да бъдат изведени важните аспекта на неговото правно значение:

- Работното място излиза извън тесните рамки на работодателската власт и по-конкретно върху „сферата“ на едностранното влияние на работодателя и се разпростира към плоскостта на равнопоставеност на отношенията между страните по трудовото правотношение.

- Работното място става неразделна част от необходимото договорно съдържание и в този смисъл е елемент, по който страните задължително следва да постигнат съгласие както при сключване на договора, така и в хода на изменението му, ако е нужно.

- Процесът на двустранно договаряне се разпростира не само върху местонахождението, но и върху цялостното подсигуриране на мястото, с цел то да бъде обособено като „работно“, т.е. оборудвано с нужната техника, машини, съоръжения и др. в зависимост от спецификата на конкретната трудова дейност. В тази връзка нормата на

чл. 07в, ал. 2 от КТ е изцяло диспозитивна, като предоставя свобода на страните да определят за чия сметка следва да бъде извършено оборудването на работното място. То може да се подsigури от двете страни по равно, да се поеме от работодателя или едностранно от работника или служителя.

Втората специфика на трудовия договор за надомна работа е свързана с „престириания труд“, който по принцип е сърцевината на традиционния трудов договор. В случая с този специфичен договор законодателят акцентира на спецификата на първия елемент „работно място“ и от него като допълващ елемент се извлича предмета, който следва да бъде от такъв характер, позволяващ работата да се извършва извън помещенията на работодателя. От тук можем да направим извод, че работата от разстояние не се отнася до всяка една трудова дейност, а е по-ограничена в предметно отношение и се свежда до дейности, измерими количествено.

Можем да направим извод, че в актуалния си вид нормативната уредба на трудовия договор за надомна работа е най-пълно регламентиран в съпоставка с предходните периоди от развитието на трудовото ни законодателство. Той обхваща две групи норми, намиращи се в съотношение на обща към специална, като тази специфика се извлича от гледна точка на субекта – работник или служител.

Първата хипотеза е относима към широката група, работещи по трудови правоотношения – работник или служител по смисъла на КТ – чл. 107б-107ж от КТ. Втората хипотеза е свързана със специалната уредба по чл. 312 и чл. 313 от КТ, при която нормата е относима само към един специален субект – майка на дете до навършване на 6-годишна възраст, респективно баща на дете до навършване на 6-годишна възраст.

При тази законодателна конструкция сме изправени пред една пирамидална структура на надграждане във видовото разнообразие на трудовите договори по КТ и съответно на това йерархично съотнасяне.

Разглеждайки трудовия договор за надомна работа като самостоятелен институт с двата негови обособени вида, сме изправени пред видово двустепенно съотнасяне на общ към специален договор.

При обследване на нормативната уредба на ниво правен институт – трудов договор на ниво правен отрасъл сме изправени пред тристепенна конструкция, включваща:

- родовото понятие – трудов договор със законова регламентация – чл. 61-76 от КТ;
- видово разнообразие със степените:
 - общ трудов договор за надомна работа – чл. 107б–107ж от КТ;
 - специален трудов договор за надомна работа – чл. 312 и чл. 313 от КТ.

Тази теоретично интересна правна конструкция има освен доктринално значение и пряко практическо. Законодателят с цел законодателна икономия и избягване дублирането на текстове предвижда допълване на нормите при договора за надомна работа с разпоредбите от общата уредба на трудовият договор. Съответно на това корелацията се прилага и на по-ниското ниво, когато има непълноти при специалните видове договор за надомна работа по чл. 312 и чл. 313 се преминава към по-горните стъпала на нормативната уредба – чл. 107б–ж, а при необходимост чл. 61–76 от КТ.

Въпросът за трудовия договор може да бъде изследван на още една плоскост. Обичайно анализът се базира на правните му характеристики и правата и задълженията, които се пораждат при обследване на индивидуалното трудово правоотношение, и това е разбираемо предвид факта, че традиционно трудовият договор е възприеман като централно основание за възникване. Не по-малко значим обаче е въпросът за изясняване на връзката му с колективните права на страните. При изследване на този въпрос и в теоретичен и в практически аспект полезно е отграничаването на индивидуалните

и колективните права на работници и служители, работещи при сключен договор за надомна работа с цел правилното им анализиране.

В практиката по приложението на този институт, особено в първите години предвид липсата на натрупан опит, често работодателите ограничаваха осъществяването на колективните права на надомните работници и служители.

Това е недопустимо, защото като страна по индивидуално трудово правоотношение тези работници и служители имат същите права и по колективните правоотношения с работодателя, както и останалите работници и служители. Законодателят в изрична разпоредба на чл. 107г от КТ е заложил задълженията на работодателя за осигуряване на условия за надомна работа, а именно:

- право на синдикално сдружаване и участие в синдикалните организации в предприятието;
- участие в колективните органи на работниците и служителите в предприятието;
- участие в процеса на сключване на КТД, присъединяване към действащ такъв и др.

Във връзка с осъществяването на тези права работодателят е длъжен да създаде условия, гарантиращи възможността за осъществяването на колективните права на надомните работници³³. Въпреки липсата на законови задължения в тази насока е добре работодателят да предвиди във вътрешната си нормативна уредба нарочни правила, регламентиращи спецификата на труда, осъществяван от надомните работници и служители. Тази детайлизация отразява, от една страна, спецификата в отделното предприятие и на второ място, отчита различията на вида трудов договор. Същевременно включването на такива текстове в Правилника за дейността на отделното предприятие се явява гаранция за равнопоставено третира-

³³ Виж Маркова, Е. Относно възможността за въвеждане на допълнителна клауза за работа от разстояние в сключен колективен трудов договор. // Труд и право, № 10, 2015, с. 18

не на всички работници и служители в предприятието без значение основанието за възникване на индивидуалното им трудово правоотношение.

Спецификата на трудовия договор за надомна работа проличава при анализ на индивидуалното трудово правоотношение, което възниква в резултат на сключването му. За изясняването на тези специфики отправна точка е анализът на самия договор. Съдържанието му е законово определено в разпоредбата на чл. 107в от КТ. Съгласно ал. 1, той се сключва при общите условия за сключване на трудовите договори, по реда на раздел I „Трудов договор” от глава пета на КТ. Това означава, че има всички основни белези и характеристики на трудов договор, но наред с това той трябва да съдържа някои допълнителни уговорки, които са необходими с оглед спецификите на работата от вкъщи³⁴.

Следва да подчертаем, че тези уговорки определени в чл. 107, ал. 2 от КТ се явяват част от задължителното договорно съдържание на трудовия договор за надомна работа, т.е. те касаят същностни въпроси без постигането на съгласие по които този договор ще бъде недействителен.

➤ На първо място сред тях в т. 1 на чл. 107, ал. 2 законодателят е поставил „местонахождението на работното място“. Този елемент е базисен за този вид трудов договор и въпреки това нормите на КТ не съдържат допълнителни указания за неговото дефиниране. Това е предоставено за определяне от страните по договора. Местонахождението трябва да бъде индивидуализирано посредством посочване на населеното място, точен адрес където ще се престоира труда. Това може да бъде както дома на работника или служителя, така и всяко друго място, различно от помещенията на работодате-

³⁴ В него се определят още: 1. Местонахождението на работното място. 2. Трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане. 3. Редът за възлагане и отчитане на работата. 4. Начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция. 5. Консумативните разходи за работното място и заплащането им. 6. Други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.

ля. Този извод се прави от текста на чл. 107б, ал. 1 от КТ³⁵.

➤ Вторият елемент от специфичното съдържание на този трудов договор касае „трудовете възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане“.

➤ Третият елемент е редът за възлагане и отчитане на работата.

➤ На следващо място начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция.

➤ Консумативните разходи за работното място и заплащането им.

➤ Други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.

Тези специфики включени в договорното съдържание на трудовия договор предопределят и спецификата на индивидуалните права и задължения на страните по него.

Работникът или служителят, който осъществява работа надомно, има освен задълженията, предвидени в чл. 126 от КТ за всички работници и служители, и надграждащи специфични задължения, които отразяват особеностите на надомния труд. Тези задължения са предвидени в чл. 107д от КТ:

➤ Да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

➤ Да осигурява достъп на работодателя и контролните органи до помещението, където е работното място, за проверка. Това задължение на работника или служителя кореспондира с правата на работодателя, като част от неговата работодателска правоспособност – да ръководи процеса на труда и да осъществява контрол върху цялостния процес на предоставянето на работната сила. Този контрол е гаранция и за качественото изпълнение задължението на работодателя по чл. 107г от КТ, а именно „да осигури условия за

³⁵ Чл. 107 б. (ДВ, № 33, 2011) (1) В трудов договор може да се договори изпълнение на трудовите задължения във връзка с изработка на продукция и/или предоставяне на услуга в дома на работника или служителя или в други помещения по негов избор извън работното място на работодателя.

изпълнението на работата“. Достъп до помещенията е предоставен и на контролните органи, като целта на това задължение е те на място да се уверят в спазването на трудовоправните норми и въведените в тях законови изисквания за изпълнението на съответната работа.

➤ Да не извършва дейности или действия, които създават безпокойство за другите собственици и обитатели, по-голямо от обичайното, съгласно Закона за управление на етажната собственост, когато работното място е в жилищна сграда или е в близост до такава. Тази норма е от вида на препращащите, тъй като конкретизацията на задълженията, произтичащи от нея, се допълва със спазване на разпоредби в друг закон. Целта е при изпълнението на трудовите функции работникът или служителят да съчетае задълженията си по индивидуалното трудово правоотношение с правата на обитателите в сградата, която не е изключително негова собственост.

Трудовият договор за надомна работа предоставя на работниците и служителите по-голяма необвързаност, но и едновременно с това равнопоставеност в трудовото правоотношение. Това се забелязва в анализа на текста на чл. 107е от КТ, посветен на работното време и почивките. Предвидено е, че работниците или служителите, които извършват надомна работа, сами определят началото, края и разпределението на работното време в рамките на законоустановената му продължителност. В продължение на това те сами определят периодите на почивка в работния ден, между дневната и седмичната почивка. По отношение на тези два правни института „работно време,“ и „почивки“ надомните работници и служители са поставени в по-благоприятно положение от останалите работници и служители в предприятието на работодателя, които наред с другите си задължения по трудовото правоотношение са задължени да спазват и работното време установено от работодателя, както и почивките, регламентирани във вътрешните актове за съответното предприятие.

Нарушението на тези задължения е предвидено от законодате-

ля, като дисциплинарно и съответно води до реализиране на дисциплинарна отговорност за работника или служителя.

Работникът или служителят, който работи надомно, е длъжен да уведоми работодателя за разпределението на работното време, както и за видовете почивки, които е възприел и прилага в рамките на изпълнение на задълженията си по трудовото правоотношение. Това си задължение той трябва да изпълни в 7-дневен срок от сключването на трудовия договор.

Последното задължение е обусловено от естеството на трудовия процес при надомната работа, но то дава основание да направим извод, свързан с разширяване на правния статут на работниците и служителите, осъществяващи надомна работа с правомощия, които в тази си част ги доближават до „работодателската правоспособност“, касаеща разпределяне на работното време и почивките. В тази насока няма натрупан все още практически опит и доктринални изследвания на проблема, но може да се търси и допирателна от гледна точка на начина на разпределяне/понасяне на отговорността между страните по трудовото правоотношение при констатирани нарушения от страна на контролните органи при разпределението на работното време в рамките на работния ден и седмица, както и на свързаните с това почивки.

Спецификите при надомната работа са отразени от законодателя в текстовете на чл. 107б-е от КТ, като изрично е предвидено, че за неуредените в този раздел въпроси се прилагат общите разпоредби на кодекса.

§ 2.3. Трудов договор за работа от разстояние

Законодателните мотиви за въвеждането на този нов договор, нетипичен за българското трудово право, се различават от предходния вид договор. Въпреки някои сходства в техните характеристики и обособяването им от теоретична гледна точка в обща класификационна група, договорите са с различно предназначение и потреб-

ността от тяхното законодателно уреждане е продиктувана от различни причини.

Процесът за регламентиране на този трудов договор започва на европейско ниво с подписването на 16.07.2002 г. на Рамково споразумение за работата от разстояние от европейските социални партньори³⁶. Този акт е последван на национално ниво осем години по-късно, като инициативата за внасянето на законопроект за въвеждането в КТ на договор, уреждащ дистанционната работа е поставена с подписването на Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционната работа в Република България през 2010г³⁷.

Този вид трудов договор е въведен в българското трудово законодателство с изменение на КТ през 2011 г. (ДВ, № 82). Целта, както и при предходния вид, е да се въведе гъвкавост при организацията и изпълнението на трудовата функция. Трудовият договор за работа от разстояние се сключва при условията и по реда на раздел I „Трудов договор“ от глава пета на КТ и се подчинява на всички общи правила за работа по трудов договор, които са приложими за дистанционната работа. В терминологично отношение законодателят борави с понятието „работа от разстояние“, но наред с това в практиката се използват и термини: „дистанционна работа“, „telework“ и др. Разнообразните форми на самата дейност също дават отражение върху наименованията и придобиват все по-голяма популярност сред кръга работещи, ориентирани към сключването

³⁶ Рамковото споразумение за работата от разстояние е подписано както следва – от страна на работодателите: Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средни предприятия (UEAPME), Съюз на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE), Европейски център на предприятията с обществено участие и предприятията от основен икономически интерес (СЕЕР) и от страна на синдикатите, Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC).

³⁷ Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционната работа в Република България е подписано на 24 ноември 2010 г. между представители на синдикалните организации (КНСБ и КТ „Подкрепа“) и шест представители на работодателските организации.

на такива договори³⁸.

Следователно трудовият договор за работа от разстояние има всички основни белези и характеристики на трудов договор, но от анализа на нормата (чл. 107з, ал. 1 и ал. 2 от КТ) могат да се изведат следните особености:

- Работата от разстояние има доброволен характер.
- Тя е форма за организиране на работа, изнесена извън помещенията на работодателя.
- При изпълнението на трудовата функция се използват информационни технологии.
- Работещите сами организират своето работно време, определят почивките в работното време и ползват отпуски по ред, вид и в размер съгласно установеното в трудовото законодателство и договорености на браншово и индивидуално равнище, гарантиращи социалните и трудовите им права.

Специфика при този вид трудов договор, различаваща го от предходния, е преди всичко използването на средствата на информационните и комуникационните технологии.

Можем да кажем, че законодателят в нормата на чл. 107з, ал. 1 от КТ дава легалното определение на тази дейност, като дефинира, че работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.

С оглед извеждане на спецификата на договора можем да набележим два белега, които го различават от традиционното разбиране за трудов договор. На първо място неминуемо се поставя „работното място“. Това е белегът, който законодателят многократно изпъл-

³⁸ Напр. home-based telework – работа от дома, telecentres – телецентрове, tele villajes, high-tech park – телеселища, mobile telework – мобилна работа и др.

зва в нормите източници на дистанционната работа³⁹, като именно с него цели да подчертае насочеността на този вид в посоката отличаваща го от традиционните трудови договори. Както и при надомната работа работното място при работата от разстояние е дефинирано, като законодателят е използвал смесен подход. В параграф 1, т. 4, изречение второ ДР на КТ е посочено „при извършване на надомна работа и работа от разстояние, работното място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието.“ От анализа на текста може да се направи извода, че:

➤ Правото да определи работното място е предоставено преимуществено на работника или служителя. Това може да бъде неговия дом, без законодателят да ограничава разбирането за понятието дом – дали това трябва да бъде основното жилище на лицето, мястото, където е регистриран и живее преимуществено, или др. място, което той ползва за дом. Възможният избор за работно място включва и друго помещение, което не е уточнено с какво предназначение следва да бъде – това може да е нает офис, работилница и др. в зависимост от естеството на осъществяваният труд и според преценката на работника или служителя за пригодност на мястото за качествено престоиране на работната му сила.

➤ Второто задължително условие, определящо работното място е изискването то да бъде извън предприятието. Този законодателен подход за включване на отрицателно изискване е не дотолкова типичен и в случая той се явява отлика между традиционното определение за работно място, посочено в изречение първо (параграф 1, т. 4 от ДР на КТ). Поначало в традиционните трудови правоотношения работното място, като елемент от съдържанието на трудовия договор, се определя в помещения на работодателя. Този факт се свързва със спецификата на работодателската правоспособност и

³⁹ Посочва се в заглавието чл.107 и, следват текстовете на ал. 2, 3, 5, т. 1, т. 2, ал. 6 и др.

необходимостта именно тази страна на правоотношението да наема работната сила, която да осъществява предмета на дейност, извършван от работодателя.

Разликата е съществена, защото поставя разграничението между традиционният вид трудов договор, от една страна, и договорите за надомна работа и работа от разстояние, от друга страна, като очертава пространството, където ще се простира работната сила и едновременно с това поставя базата, на която се наслагват ред други специфики, произтичащи от този факт⁴⁰. Както беше посочено по-горе, при разглеждането на надомната работа работното място при работата от разстояние (чл.107з от КТ) се явява елемент, който изисква съгласуваност на волята на страните както при първоначалното му определяне, така и при по следващото му изменение.

С тази разлика се надгражда значимостта на елемента „работно място“ за определяне същността на договора за работа от разстояние (както и на договора за надомна работа), тъй като той влияе в посока равнопоставяне на страните по трудовото правоотношение. При класическо трудово правоотношение, възникнало в резултат на сключен трудов договор по чл. 67 от КТ, работодателят след възникването и по време на действието на правоотношението има работодателска власт, която размества хоризонталната плоскост на равнопоставеност на страните, предвид факта на подчиненото положение, в което се намира работника или служителя спрямо него (по отношение на работно време, трудова дисциплина и др.).

При трудовия договор за работа от разстояние (както и за надомна работа), работното място е един от съществените елементи от необходимото договорно съдържание на трудовия договор⁴¹, което се договаря между страните и което впоследствие прехвърля част от организационните и контролни правомощия, типични за работодателя, като отговорност на самия работник или служител.

⁴⁰ Христов, Ч. Цит. съч., с. 7.

⁴¹ Вж. Мръчков, В. Допълнение на Кодекса на труда – работата от разстояние. София: Труд и право, № 11, 2011, с. 9.

Разглежданите по-горе специфики отличават трудовия договор за работа от разстояние и близкия до него договор за надомна работа от традиционните трудови договори. Между тези два договора има както ред общи белези, така и различия, предопределили необходимостта от обособяването им като самостоятелни видове. Най-същественият белег в посока разграничаване на работата от разстояние и надомната работа е използването на информационни и комуникационни технологии (ИКТ). В ерата на технологичния прогрес човешкият труд и неговото простиране преминава също в един нов период. Това видоизменяне в предоставянето на работната сила не е относимо към труда на всички работници или служители. Към момента то се отнася само за определени случаи, възникващи при специфични основания (едно от които е този вид трудов договор). Работникът или служителят следва да отговаря на нови, по-високи образователни изисквания, които въпреки че не са пряко поставени, се предполагат с оглед възможността му качествено да изпълнява трудовите си задължения. При трудовия договор за работа от разстояние тези изисквания са свързани и произтичат от възможността на лицето да борава с компютърни технологии, а именно – използването на компютри и свързаните с това различни нива на компютърна грамотност, достъп и боравене с бази данни, обработка и анализ на информация, програмно осигуряване и др. Всички тези качества следва да притежава работникът или служителят, който сключва трудов договор за работа от разстояние, и именно този белег е специфичен за работещите при условията на тази дистанционна работа. Контактът между страните по трудовото правоотношение е базиран на информационни технологии и именно те опосредстват отношенията работодател – работник или служител.

Липсата на „пряк“ работодателски контрол върху организацията на работния процес е заменена от връзката, осъществявана и предавана чрез информационни технологии. Човешкият труд претърпява метаморфоза, като израства в своята самостоятелност и независимост, но това е една отговорност, която е свързана с непрекъс-

нато усъвършенстване на бързо променящите се знания в областта на технологиите, на самоконтрол и самоорганизация⁴².

Една от най-съществените отлики на този вид трудов договор от всички останали разновидности на правния институт трудов договор е именно в значимостта му за развитието на понятийния апарат на цялото трудово право. Трудовото право на 21 век е под влиянието на процеса на глобализация, на информационните технологии и именно една от актуалните тенденции е изнасянето на труда извън обсега на работодателя. В тесен смисъл това се свързва с работното място, но значимостта на разглеждането е в широкия смисъл на тълкуване на нормите. Именно широкото тълкуване дава възможност да се изведе обобщението, че посредством този договор се поставя един преход в развитието на трудовото правоотношение.

Взаимовръзката работодателска власт – подчиненост от страна на работника или служителя при изпълнение на трудовите функции е видоизменена. Работодателят запазва властническите си правомощия в пълен обем – извод, който не подлежи на съмнение предвид приложимостта на всички общи разпоредби на КТ към този вид договор и липсата на специална норма, указваща различното му тълкуване. Същевременно работникът или служителът е натоварен с една допълнителна отговорност, нетипична за неговата позиция, а именно да осъществява контрол върху организацията на работния процес, в случая самоконтрол. Това в никакъв случай не следва да се възприема като отказ на работодателя от тези контролни правомощия, защото това би означавало отказ от един от елементите на работодателската власт, а от там и нарушаване на изконните принципи при „наемането на труд“. Една от съвременните теории в трудовото право, поддържана в международноправната доктрина, е в противоположната посока, а именно, че посредством информационните технологии нарастват изискванията към знанията и отговор-

⁴² Blanpain, R. Work in the 21st Germany. // Law in Motion, Kluwer Law International, 1997, pp. 887-892.

ностите на работника или служителя. Чрез този вид престиране на работната сила посредством дистанционната работа, опосредствана чрез информационни технологии, се осъществява по-пълно, по-плътнo и по-точно подчинението на работника или служителя, чрез надзора и контрола върху изпълнението на трудовите му задължения⁴³. Подкрепяме това разбиране предвид факта, че информационните технологии само съпътстват и подпомагат реализацията на работния процес, тяхното ползване е насочено към осъществяването на вид трудова дейност, за която страните предварително са постигнали взаимно съгласие и която отговаря на съвременното развитие като цяло на трудовия процес. Трудът в своята същност запазва характера си на наемен и в този смисъл подчинеността на работника или служителя по отношение властта на работодателя е неминуема, но е изменена формата на контрола и средствата, които служат за осъществяването му.

Трудовият договор за извършване на работа от разстояние е един от най-съвременните и едновременно с това гъвкави договори в арсенала на видовото разнообразие на трудовото ни законодателство. В подкрепа на това могат да се приведат следните доводи:

➤ Този договор може да бъде сключен както при първоначално възникване на трудово правоотношение между страните, така и в период на вече действащо такова.

• В първата хипотеза (чл.107з, ал. 3 от КТ) договорът има самостоятелен характер и е основополагащ за възникването на трудовото правоотношение.

• Втората възможност за неговото приложение е при съществуващо валидно и действащо трудово правоотношение да се сключи допълнително споразумение между същите страни, което на основание чл. 119 от КТ да видоизмени правоотношението по посока преминаване на дистанционна работа. Тази хипотеза предоставя

⁴³ Supiot, Al. Critique du droit du travail. Paris: PUF, Quadrigе, 2002, pp.104-106, pp. 112-124.

възможност за преминаване от работа в помещенията на работодателя към работа от разстояние:

1. При безсрочен трудов договор.
2. При срочен трудов договор.

Динамика и гъвкавост в отношенията между работодателя и работника или служителя по отношение на дистанционната работа са възможни по всяко време от действието на трудовото правоотношение. Законодателят не въвежда забрани в тази посока и нормите, регламентиращи работата от разстояние, позволяват свободното им съчетаване с традиционните трудови правоотношения. В тази връзка в практиката към момента най-често използваното от работодателите съчетаване е при взаимодействието между трудов договор за дистанционна работа в разгледаните по-горе хипотези.

Разширените възможности, които предоставя договора за работа от разстояние, могат да бъдат приложени и в други хипотези, при които работникът или служителят сключва и друг договор с трето лице (втори работодател). Това не е законодателно недопустимо предвид свободата произтичаща от договора за работа от разстояние, но в този случай възниква въпросът за лоялността на работника или служителя спрямо работодателите и прилагането на тези хипотези само в случаите на съвместимост между изпълняваните дейности.

В специалната нормативна уредба на КТ, регламентираща работата от разстояние, не съществува изрична забрана дистанционно да бъдат изпълнявани трудовите задължения на работник или служител, чието трудово правоотношение е възникнало в резултат на избор или конкурс. Разсъжденията в тази посока са на база на анализ на текстовете, но обвързани с практиката на традиционните трудови правоотношения и изпълнението на престацията, свързана с труда.

На първо място, законодателят без съмнение указва връзката на дистанционната работа с индивидуалния трудов договор, което се извлича от множеството позовавания на него. Ако това се тълку-

ва буквално би следвало да се направи извод за неприложимост на дистанционната работа при останалите две основания – избор и конкурс. Това обаче не считаме за правилно и в тази насока споделяме мнението на проф. В. Мръчков за приложимост при конкурса⁴⁴.

Не можем обаче да подкрепим неговата теза, която изключва използването на възможността за работа от разстояние при трудови правоотношения, възникнали в резултат на избор. Не споделяме виждането, че изборът предполага „отседналост“ при изпълнението на трудовите задължения и в тази връзка становището му за практическа неприложимост на работата от разстояние.

Считаме, че мотивите за въвеждането на тази гъвкава възможност за изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя, свързани с престирането на работната му сила, са свързани и продиктувани от потребностите на съвременното общество. Съответно самото общество в развитието на технологиите и масовото им приложение във всички сфери на обществения живот предопределя и потребността от използването на работната сила в различните проявления на трудовия процес и в различните длъжности. Същността на избора и конкурса е такава, че се явява алтернатива на трудовия договор при възникване на трудовото правоотношение.

Самият анализ на нормативната уредба на работата от разстояние показва, че това е една специална законова конструкция, която не се използва в масовия, традиционен формат на трудовото правоотношение. Напротив, работата от разстояние поставя определени ограничения както по отношение естеството на трудовите функции, при които може да се приложи, така и по отношение на квалификацията на работниците или служителите. В тази връзка считаме, че въпреки неширокото приложение в настоящия момент дистанционната работа ще навлезе и ще се прилага за в бъдеще като възможност при всички трудови правоотношения, а не само ограничително

⁴⁴ Вж. Мръчков, В. Цит. съч., с. 13.

при тези, възникнали в резултат на трудов договор.

С оглед правилното тълкуване на текстовете, както от страна на адресатите – работодатели и работници или служители, а също и с цел стабилност на съдебната практика и тази на инспектиращите органи, е добре законодателят да извърши изменения в текстовете, внасящи максимална яснота и разширяване приложното поле на работата от разстояние.

Законодателят е предвидил възможност, условията и редът за работа от разстояние да се договарят между страните на двете основни нива, а именно – в колективния трудов договор и в индивидуалния трудов договор – чл. 107з, ал. 3 от КТ.

В първия случай страните на договора на ниво предприятие са работодателят и синдикалната организация, които след преговори могат да договорят в КТД по-добри условия за работа от разстояние в съответното предприятие от нормите, регулиращи този труд на законово ниво. Възможността може да бъде използвана за договаряне на клаузи както в първоначално сключван КТД между страните, така и на един по-късен етап посредством допълнително споразумение към действащ КТД. При въвеждането на регламентация в КТД относно работа от разстояние е добре да бъде извършена конкретизация, съобразена със спецификата на дейността на работодателя относно кои производства и за кои длъжности се прилага. В КТД страните могат да дадат свобода по отношение на въвеждането на този вид дистанционна работа, като регламентируют както типичната работа от разстояние, така и работа при „смесен режим“, при която се работи както в помещения на работодателя, така и извън тях. В тази връзка страните могат да предвидят специален ред и условия за полагане на двете групи труд в рамките на смесения режим. КТД е акт, който позволява на нива предприятие да се обхванат спецификите и да се даде една приложима уредба, която избягва законовия дефицит, тъй като детайлизира елементи, които законодателят няма как да обхване с правни норми, действащи по отношения на всички адресати. Разпоредбите на КТД, свързани с работата от разстояние,

могат да се разпрострат и върху отговорности, свързани с дистанционната работа. От страна на работодателя ангажиментите по този вид договор са свързани с:

- осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
- придвижване на обучение за работниците и служителите работещи на такива договори;
- повишаване на квалификацията и др.

От страна на работниците или служителите, работещи от разстояние, ангажиментите по този вид договор са свързани съответно с правила:

- за правилно ползване на оборудването;
- за спазване и въвеждане на работното място на политиката на предприятието за организация на работата с оглед съблюдаване на безопасност и здраве;
- за превенция на злоупотреби с предоставеното оборудване и др.⁴⁵

Във втория случай при оформянето на индивидуален трудов договор за работа от разстояние страните са работник или служител и работодател. Уредбата на преддоговорните отношения, предшестващи сключването или преминаването на договор за работа от разстояние, е сходна с тази при традиционните индивидуални договори. Всяка една от страните може да поеме инициативата и да отправи предложение до насрещната страна за сключване на такъв договор. Изводът за това се прави от чл. 107з, ал. 4 и ал. 5 от КТ. В първия случай работодателят може да предложи на работника или служителя с допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние. Отказът на работника и служителя не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него. Същото право е предоставено и на насрещната страна – ра-

⁴⁵ Вж. Маркова, Е. Относно възможността за въвеждане на допълнителна клауза за работа от разстояние в сключен колективен трудов договор. София: Труд и право, № 10, 2015, с. 22.

ботникът или служителят може да предложи на работодателя да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние.

Съвместното разглеждане на двете разпоредби навежда на извода за равнопоставеност по отношение на инициативата за сключването на такъв договор, стига страните да спазват принципа за доброволност – съгласно чл. 107з, ал. 2 от КТ – работата от разстояние има доброволен характер.

Нормативната уредба на работата от разстояние, предвид характера ѝ на специална уредба, не регламентира детайлно цялата съвкупност от права и задължение на страните, а акцентира на особените права и задължения, като при непълноти в нормативната уредба допълването се извършва от общите разпоредби на съответните правни институти на трудовото законодателство. С оглед на това ще бъде дадена насока само по отношения на спецификата в някои от правата и задълженията на страните, които изискват по-специално внимание поради тяхната нетипичност и липса на практика в прилагането им. Правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение, възникнали от този вид договор, са двустранни, което не отразява различие от традиционното правоотношение, но те очертават и една нова специфична свобода, която най-ясно проличава при индивидуалните задължения. С оглед изясняването им ще бъдат разгледани задълженията на страните по трудовото правоотношение за работа от разстояние в тяхната базисна нормативна основа.

➤ Задължения на работника или служителя.

- Задължения на работника или служителя, свързани с осигуряване и оборудване на работното място. Тези задължения на работника или служителя са обект на подробно законодателно уреждане, предвид ключовата роля на елемента „Работно място“ в същността на работата от разстояние. Нормативната детайлизация в тази посока може да се обясни единствено със стремежа на законода-

теля да внесе максимална яснота в разпределението на ангажиментите по подsigуряването и обезпечаването на нормалните условия за осъществяване на трудовия процес. Въпреки това не може да не бъдат отправени критики към текстовете, които в голямата си част съдържат дублиране в материята, на места противоречия и в резултат на това се появяват нееднозначни тълкувания и обратният ефект, изразяващ се в неодобрение от начина на регламентация.

- Работникът или служителят трябва да осигури работно място – това задължение е нетипично за традиционното трудово правоотношение, при което работата се осъществява в помещенията на работодателя и в съответствие с това ангажиментите по неговото осигуряване и оборудване са поставени в неговата сфера (чл. 127, ал.1, т. 2 от КТ). В спецификата на работата от разстояние тези задължения са вменени на работника или служителя, който осигурява работното място и в съответствие с това споделя с работодателя ангажиментите по спазването на трудовоправните изисквания за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. От факта, че работникът или служителят е ангажиран с подsigуряването на работното място, следват и ред свързани с това задължения.

- Работникът или служителят следва да пази оборудването и да го използва за изпълнение на възложената му работа по трудовото правоотношение. Предвид факта, че работното място е извън помещенията на работодателя и обичайно е разположено в дома на работника или служителя или на друго място, където той прецени, законодателят предвижда, че във времето, в което работникът или служителят не е ангажиран пряко със служебните си задължения, той може да използва оборудването и за лични нужди. Единственото ограничение в тази посока е това ползване да бъде в рамките на „разумното и добрите нрави“. Това е една норма, при която законодателят препраща към обичая като източник на правото. В този случай се получава неяснота предвид факта, че се касае за нов правен институт, при който липсват традиции в приложението и съот-

ветно няма близък аналог на правни традиции, които да се ползват за допълване на материята. Въпреки това по пътя на аналогията с други правни отрасли би могъл да се направи извод, че оборудването следва приоритетно да се използва за служебни цели и да бъде поддържано в изправност за тези цели, а в по-ограничен обем и не възпрепятствайки основната служебна функция, може да се ползва от работника или служителя за лични нужди.

➤ Задължения на работодателя, произтичащи от индивидуалното трудово правоотношение за работа от разстояние.

- Осигуряване на оборудване на работното място. В изпълнение на тези ангажименти на работодателя са му вменени комплекс от задължения, които са за негова сметка – чл. 107и, ал. 3 от КТ. Работодателят осигурява за своя сметка:

1. необходимото за извършване на работата от разстояние оборудване, както и консумативи за функционирането му;

2. програмно (софтуер) осигуряване;

3. техническа профилактика и поддържане;

4. устройства за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност;

5. защита на данните;

6. информация и изисквания за работата с оборудването и поддържането му в изправност, както и за законовите изисквания и правила, в т.ч. такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние;

7. система за наблюдение, ако такава се налага да бъде монтирана на работното място и е получено писмено съгласие на работника или служителя за това (в тези случаи задължително се зачита правото му на лично пространство);

8. други технически или документни пособия съгласно индивидуалния и/или колективния трудов договор.

За ефективността на работата от разстояние законодателят е предвидил специални норми, свързани с нейната организация (чл.

107к от КТ). Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, ползват същите права, свързани с организацията на работа и здравословните и безопасни условия на труд, регламентирани в българското законодателство и в действащите в предприятието колективни трудови договори, с каквито се ползват работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. Работодателят носи отговорност за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, като той е длъжен да ги информира за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видео дисплей.

Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за спазване на политиката на предприятието, за организация на работата и за безопасност и здраве при работа, както и на предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд.

Задълженията на страните и свързаните с тях отговорности са традиционно насрещни, но предвид нестандартния характер на дистанционната работа се наблюдава и известен дисбаланс, изразяващ се в поемането на допълнителни задължения за едната страна, които поначало са в приоритетите на насрещната.

Работата от разстояние е проява на „гъвкавост“, като дава свобода на страните, нетипична за традиционното трудово правоотношение. В тази насока обаче се поставят редица въпроси, които касаят безпроблемното простиране на работната сила и постигане както на качество в работния процес, така и гаранция за защита правата на работника или служителя. В търсене на отговор на тези въпроси законодателят е създал нова специфична уредба на въпросите касаещи работното време, почивките и отпуските на работниците и

служителите, работещи от разстояние. Нормите се съдържат в раздел VIII б „Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние“ и по-конкретно чл. 107л от КТ. Работното време на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, се установява в индивидуалния трудов договор. Договореностите между страните трябва да са в съответствие с общите правила на КТ, колективния трудов договор и правилника за вътрешния трудов ред в предприятието. Приложение намира тристепенната скала, като нивата са – закон, КТД, вътрешни правила на работодателя. Видът и продължителността на работния ден се определя при спазване на установената с кодекса междудневна и седмична почивка.

Третото законодателно условие изисква работното време да съответства по продължителност на това, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. Законодателят преследва постигането на баланс в разпределението на работното време и почивките на работещите от разстояние по начин, съответстващ на потребностите на работодателя. В тази връзка работникът или служителят, работещ от разстояние, не разполага с абсолютната свобода сам и единствено по своя преценка да определя границите на работното време, а то следва да се съобрази с организацията на работния процес при работодателя⁴⁶. Оптимално е да бъде предвидено работното време да предпоставя възможност за комуникационна връзка работодател – работник или служител – търговски партньори във време, съответстващо на времето, установено с правилата за организация на работния процес при работодателя. С оглед спазването на принципите на трудовото право този процес следва да бъде организиран по начин, осигуряващ защита правата и на двете страни в трудовото правоотношение. Законодателят е предвидил това посредством текста на чл. 107л, ал. 1, т. 3, но с оглед максимална коректност и пълнота на нормата е препоръчи-

⁴⁶ Виж Сербезова, Ст. Работно време, почивки и отпуски на работещите от разстояние. // Труд и право, № 5, 2013, с. 17

телно да се предвиди и съобразяване с изискванията за безопасни и здравословни условия на труд. И до този момент законодателството съдържа норми, указващи задължението на работодателя при работа от разстояние да предприеме мерки за опазване на живота и здравето на работниците или служителите. Това задължение е регламентирано в Закона за здравословни и безопасни и здравословни условия на труд (ЗЗБУТ) посредством разширителното определение дадено за понятието работодател. Конкретните дейности, които следва да предприеме работодателят, не са детайлно разписани от работодателя, но те са обичайните за осигуряването на безопасност и здраве при работа, в това число и от разстояние. Практическите въпроси надхвърлят предвиденото от нормите на КТ и подзаконните актове, безусловно в тази връзка е задължението на работодателя да предостави на работещите от разстояние пълна и комплексна информация за всички рискове, свързани с осъществяваната работа, с мерките, които следва да се предприемат за осигуряване безопасност на работното място и да им проведе инструктаж за безопасна работа. Това в никакъв случай не изчерпва въпросите, свързани с осигуряване на безопасни и здравословни условия на работното място. Напротив, тепърва съдебната практика ще се сблъсква с конкретни казуси, касаещи житейски ситуации, свързани с трудови злоупотреки, разпределение на риск и др.⁴⁷

Законодателят е предвидил норми за всички специфични въпроси, които са съществени за трудовото правоотношение, възникващо в резултат от сключен договор за работа от разстояние, като завършващата норма на чл. 107п от КТ предвижда, че за неуредените въпроси в този раздел се прилагат общите разпоредби на КТ. Тази препращаща норма следва да се тълкува по наше мнение разширително, тъй като се отнася не само за класическото разбиране на понятието „общи положения“, а по-скоро за всички относими нор-

⁴⁷ Вж. Илиева, Д. Изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на надомна работа или дистанционна работа.// Труд и право, № 3, София, 2012, с. 63

ми на КТ и всички източници на трудовото право (закони и подзаконови нормативни актове). В тази връзка законодателят следва да прецизира текста на чл. 107п от КТ, т. като в сегашната му редакция се създава основа за субективно тълкуване и свързано с това разностранно практическо приложение. Удачно е в бъдеща редакция да се уточни, че се касае за норми, съответстващи на характера на работата от разстояние.

§ 2.4. Трудов договор за временна заетост

Сред новите законодателни решения в областта на видовете трудови договори безспорно най-нестандартно и нетипично за българската реалност е трудовото правоотношение, свързано с „временната работа“. В исторически аспект институтът възниква във Великобритания през 60-те години на XX век, като се възприема изключително позитивно в САЩ, а впоследствие през 80-те години и в западноевропейските държави. Българското трудово право, в синхрон с протичащите световни тенденции, претърпя интересен еволюционен процес, целящ въвеждането на „временната работа“. Първата стъпка в тази насока е част от процеса на присъединяване на България към ЕС. През 2005 г. са извършени промени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и приемането през следващата година на Наредба №5/20.04.2006 г., с които се въведоха изискванията на Директива №91/383/ЕИО. Същинската част от въвеждането на нормите е извършено през 2012 г. с изменение в Кодекса на труда и в Закона за насърчаване на заетостта, с което във вътрешното ни законодателство са транспонирани изискванията на Директива №2008/104/ЕО.

Вътрешнонормативната трудовоправна регламентация на „временната работа“ се отличава с комплексен характер, включващ законова и подзаконова уредба на това специфично и нетипично за България трудово правоотношение.

Законовата уредба се съдържа в няколко закона:

➤ Кодекса на труда – глава пета, раздел VIII в „Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа“, чл. 107р-чл. 107ч, както и допълващи текстове на различни други места в КТ – чл. 357, ал. 3, чл. 404, ал.1, т. 9, чл. 415в, ал. 2, чл. 415е и др.;

➤ Закон за здравословни и безопасни условия на труд – чл. 14, чл. 16, чл. 19, чл. 26 и др.;

➤ Закон за насърчаване на заетостта – глава осма „а“ – чл. 74е-чл. 74п и др.

Подзаконови нормативни актове:

➤ Наредба 5 от 20.04.2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд по срочно трудово правоотношение и при временно трудово правоотношение.

В обобщение можем да разграничим източниците на нормативната уредба на „Временната работа“ на национални и международни (наднационални). Стремешът на българския законодател е да синхронизира нормите на вътрешното законодателство с нормите на европейското право, но този процес не е докрай завършен въпреки сравнително високата степен на транспониране на нормите.

С оглед нуждите на настоящото изследване няма да бъде изследвана цялата съвкупност от източниците на временната работа, които са били вече обект на интерес от страна на български доктриналисти⁴⁸. Акцентът ще бъде ориентиран основно към нормите на Кодекса на труда.

„Триъгълното трудово правоотношение“ възниква между пред-

⁴⁸ Мръчов, В. Допълнение в Кодекса на труда и в Закона за насърчаване на заетостта относно временната работа. // Труд и право, №1, 2012, Приложение; Манолова, Н. Временна работа според ЗИД на КТ. // Български законник, №3, 2012, с. 44; Богомилова, Ж. Отношенията между временните работници, предприятията, които ги изпращат, и предприятията, които ги ползват. // Седмичен законник, № 9, 2012, с. 1; Черкезова, П. Правоотношенията при временна работа и приложението на европейските регламенти в областта на социалната сигурност към трудовия договор с предприятие за временна работа. // Труд и право, № 2, 2014, с. 45; Досев, Хр. Предприятията, които осигуряват временна заетост. // Седмичен законник, № 13, 2014, с. 8; Нинева, С. Сключване на трудов договор до извършване на определена работа с предприятие, което осигурява временна заетост. // Труд и право, № 4, 2014, с.11 и др.

приятието, осигуряващо временна работа, предприятието ползвател и работника или служителя⁴⁹. Трудовото правоотношение възниква в резултат на сложен фактически състав, при който юридическите факти се наслагват в резултат на особена конструкция, която обхваща:

- Сключване на трудов договор между предприятието, осигуряващо временна работа на работника или служителя, по силата на който последният се задължава да престира работната си сила в полза на трето лице – предприятие ползвател. Нормата на чл. 107р от КТ указва, че този договор се сключва по реда и при условията на раздел I „Трудов договор“, глава пета „Възникване и изменение на трудовото правоотношение“.

- Търговски договор между двете предприятия – това, осигуряващо временна работа, и предприятието ползвател, в който се уреждат условията за предоставянето на персонал.

- Писмен акт на предприятието, което осигурява „временна работа“, с който работникът или служителят се изпраща в предприятието ползвател.

Тази особена правна конструкция, обособена като „триъгълно трудово правоотношение“ е призвана да реагира на променливите условия в пазара на труда, като предимствата са в няколко насоки:

- минимизиране на разходите за предприятието ползвател;
- по-лесен начин за наемане на работници или служители, без да се преминава през избор на подходящи кандидати;
- ползи за работника или служителя;
- придобиването на опит в определена професия и др.

Практиката на страните с опит в приложението на „триъгълно-

⁴⁹ Използваният от законодателя термин „предприятие“ е подложен в правната доктрина на критика. Виж: Койчева, Р. Някои правни въпроси на труда чрез предприятие, осигуряващо временна работа. Юбилеен сборник посветен на 80 годишнината на Васил Мръчков. София: Труд и право, 2014, с. 245. Подкрепяме в тази насока изразеното мнение, като считаме, че терминът, въведен в КТ, следва законовата дефиниция на този закон, а именно „мястото, където се полага трудът“ (съгласно 1, т. 2 от ДРКТ). Явно този факт не е отчетен в пълна степен от законодателя.

то трудово приложение”, както и правната доктрина показва редица недостатъци, които оказват своето влияние и в български условия⁵⁰. Една от основните критики спрямо „временната работа” е насочена към по-ниското ниво на социална закрила на заетите лица, в сравнение с работещите по традиционно трудово правоотношение. Тези дискриминационни условия са били обект на дългогодишни дебати между работодателите и синдикалните организации още в периода на приемането на Директива №2008/104/ЕО⁵¹. Към критиките могат да се добавят и редица спорни моменти и законови несъвършенства, които също затрудняват реалното развитие и приложението на института.

В КТ липсва легално определение на понятието „временна работа“, като законодателят е счел, че терминът е безспорен и предвид действието на Директива №2008/104/ЕО не се нуждае от законово дефиниране. Сходно становище се застъпва и в правната доктрина и от проф. В. Мръчков⁵². Считаме обаче, че този термин се явява ключов в правилното разбиране същността на института и е нужно в бъдеще да бъде законово дефиниран. В подкрепа на това е и противоречивата правна доктрина⁵³, при която няма единомислие на авторите, а липсата на теоретично единство безспорно създава и

⁵⁰ Вж. Нейков, Ив. Някои форми на нетипична заетост на българския трудов пазар – правни аспекти и проблеми. Актуални проблеми на трудовото и осигурително законодателство. Том II. София: Св. Кл. Охридски, 2007, с. 98-104; Пудринова, А. Заемни труд: особености организации и возможности правового регулирования. // Хозяйство и право, 2004, № 9, с. 22-30 и др.

⁵¹ С оглед обезпечаване на равни условия на труд между временно заетите работници и тези на традиционна работа Директивата въвежда изискване в чл. 5, ал. 1 „Основните условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенция за временна заетост да бъдат поне такива, каквито биха били, ако те бяха наети на същото работно място пряко от това предприятие“.

⁵² Мръчков, В. Нови нормативни решения. Допълнения в Кодекса на труда и в Закона за насърчаване на заетостта относно временната работа. // Труд и право, № 1, 2012, с. 4.

⁵³ Средкова, Кр. За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. Актуални проблеми на трудовото и осигурително право. Том VI. София: Св. Кл. Охридски, 2013, с. 37; Мингов, Ем. Особенности на трудовите правоотношения на работниците и служители с работодател, осигуряващ временна заетост. Норма, 2012, с. 2; Койчева, Р. Някои правни въпроси на труда чрез предприятие, осигуряващо временна работа. Цит. съч. и др.

затруднения в реалното му приложение.

Предвид това ще бъде направен опит за съпоставка между елементите на традиционното и това нетипично трудово правоотношение.

➤ Първото разграничение е на ниво страни на правоотношението. При това сложно правоотношение субектите са различни, тъй като сме изправени пред три свързани правоотношения, съответно между три правни субекта. Основополагащо във времето, а и предвид по-нататъшното развитие на трудовоправната връзка е правоотношението между работника или служителя и работодателя, който го е наел. По това правоотношение страните отново са работодател и работник или служител. Работодателят обаче не е идентичен с понятието определено в КТ⁵⁴. При регламентиране на временната работа в разпоредбите на чл. 107, буква „п-ч“ от КТ законодателят избягва използването директно на този термин, а си служи с понятието „предприятие“, което осигурява временна работа, и друго такова, явяващо се „ползвател“. В правната доктрина са изказвани различни становища относно тази страна на правоотношението. Безспорното, което се подкрепя от всички автори, е признаване на това качество по отношение на „предприятието, което осигурява временна работа“. Той се различава от работодателя по едно традиционно трудово правоотношение по това, че преките ползи от престирането на работната сила не настъпват пряко в неговият патримониум, а работата се осъществява в друго предприятие, в негова полза и в негов интерес (чл. 107р, ал. 1 от КТ). Предметът на дейност на този работодател е свързан с осигуряването на временна работа и при изпълнението на този

⁵⁴ § 1 от ДР „Работодател“ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател.

предмет предприятията, осигуряващи временна работа, влизат в две основни групи правоотношения: едните – трудови – с работниците и служителите, а другите – търговски – с предприятията ползватели.

Правоотношение между работника или служителя и „предприятието ползвател“. Качеството работодател по отношение на „предприятието ползвател“ е спорно в българската трудовоправна доктрина. Някои от авторите дори стигат до крайната позиция, че то се явява външен за правоотношението субект⁵⁵. В световната правна доктрина съществуват различни схващания, но според нас при комплексно тълкуване на законовите текстове и след съобразяване с цялостното разбиране, наложено в традиционното българско трудово право, може да се направи изводът, че „предприятието ползвател“ също се явява работодател и съответно страна по трудово правоотношение⁵⁶. В подкрепа на това се явяват правата, които законодателят му е предоставил да управлява и контролира трудовия процес.

В обобщение може да се направи изводът, че качеството „работодател по трудовото правоотношение за временна работа“ притежават две лица, чиито правомощия се допълват, за да се осъществи в цялост функцията на класическия „работодател“ по едно традиционно трудово правоотношение.

В насрещната страна по трудовото правоотношение – работника или служителя не се наблюдават различия.

➤ В следващите елементи на правоотношението, а именно – насрещните права и задължения на страните, особеностите произтичат от това, че двамата работодатели си поделят работодателската власт. От този факт възникват редица практически проблеми например: реализация на дисциплинарната отговорност, при кого се осъществява правото на синдикално сдружаване, колективното

⁵⁵ Вж. Мингов, Е. Цит. съч., с.14; Средкова, Кр. Цит. съч., с. 32; Private employment agencies, temporary workers and their contribution to the Labour market. Geneva: ILO, 2009, p.1.

⁵⁶ В този смисъл вж. Койчева, Р. Цит. съч., с. 253.

преговаряне и др.

➤ Времево ограничаване в приложението на договора. Начините за това законодателно ограничаване в срока на договора са изброени в нормите на чл. 107р, ал. 4, т. 1 и 2 от КТ, съответно – до завършване на определена работа и за заместване на работник или служител, който отсъства от работа. В тези две хипотези законодателят е поставил акцента в срочността на трудовите правоотношения в общия комплекс на „триъгълното правоотношение“. Категорично временната работа не е безсрочна и този извод се прави не само от наименованието, но и от изричното разписване на срока, който може да бъде определен или определяем. Това ограничение може да бъде разгледано в по-задълбочен план, обвързвайки разрешените видове срочни договори, при които може да се приложи временната работа със същността на трудовия процес, а именно с предмета на правоотношението. По този начин законодателят е ограничил косвено и видовете дейности, спрямо които е приложим договора за временна работа. Този подход е нетрадиционен, защото за разлика от други видове договори (напр. за краткотрайна сезонна селскостопанска работа липсва изрично посочване на приложимото поле, както и изключване на видове дейности) предприятието работодател сам налага това, като прилага този договор за дейност, която не е част от обичайния му трудов процес. Именно според нас това е била и заложената от законодателя идея да стесни периметъра в приложението на договора посредством срока (до завършване на определена работа или за заместване, а работник или служител, който отсъства). С нормите, определящи срочността на договора, има синхрон, който е постигнат в две насоки:

✓ По отношение на съдебната практика, която в случая не

бележи противоречивост⁵⁷.

✓ По отношение на връзката с общите норми за прекратяване на КТ (чл. 325, ал. 1, т. 4 и т. 5), основание за прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие от която и да е от страните.

Тези теоретични разграничения имат за цел да внесат по пътя на съпоставката яснота относно правната същност на института „Временна работа“. Това обаче не е достатъчно за адресатите от практиката, които за реализацията на работа в условията на този договор се нуждаят по-скоро от практически стъпки, описващи процеса. Тези взаимосвързани етапи са предопределени от изясненото по-горе „триъгълно правоотношение“, като на всеки един от тях следва да се спазват законовите норми, които указват както правата на страните на съответния етап, така и налагат забрани, предвид ограничението приложение на договора.

В своята последователност стъпките могат да бъдат разглеждани като сложен фактически състав, който комулира:

1. Сключване на трудов договор между работника или служителя и предприятието за временна заетост. Този юридически факт се доближава в максимална степен с традиционния процес по сключване на трудов договор.

2. Осъществяване на реална връзка по прехвърлянето на работната сила с предприятието ползвател. Това се извършва с писмен акт, опосредстващ връзката между двата субекта, осъществяващи работодателската власт – предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател. Като условие, предхождащо тази стъпка, задължително условие е на работника или служителя да бъде връчен екземпляр от сключения трудов договор и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ,

⁵⁷ Вж. Решение № 89 от 01.06.2005 г. по гражданско дело № 328/2003 г., I г. о. а. Върховния касационен съд; Определение №1059 от 14.08.2009 г. по гр. дело №761/2009 г., IV г.о на Върховния касационен съд, Решение №114 от 31.10.2013 г. по гражд. дело №289/2013 г. на Районен съд – Своге, Решение от 06.07.2010 г. по гражд. дело №399/2010 г. на Окръжен съд – Плевен и др.

заверено от териториалната дирекция на Националната агенция по приходите.

Именно този писмен акт нарушава традиционната последователност на действия по сключване на трудов договор и постъпване на работа от страна на работника или служителя. Последният може да започне изпълнението на задълженията си към предприятието ползвател, едва след като добави към традиционите документи този писмен акт и с цялата съвкупност се яви на работа за изпълнение на уговорените задължения. Специфичното е, че документално процесът по престирането на работната сила при временната работа се обезпечава от субектите – работодатели (предприятието, осигуряващо временна работа, и предприятието ползвател).

На първите два етапа тези задължения са вменени на предприятието, осигуряващо временна работа, което е задължено да снабди с тях работника или служителя.

3. Изпълнение на работата – на този етап в процеса се включва вторият субект, осъществяващ работодателска функция, а именно – предприятието ползвател. На него са му вменени задължения по: определяне на работното място, връчване на длъжностната характеристика (срещу подпис и отбелязване на датата на връчване) инструктиране на работника или служителя относно правилата за безопасни и здравословни условия на труд.

Този комплекс от факти в своята съвкупност води до възникване на трудовото правоотношение в резултат на договора за „Временна работа“. Законодателят разписва правата и задълженията на страните в триъгълното правоотношение в последователни текстове, следвайки последователността на отношението на субектите в процеса и разпределението на работодателската власт. В нормата на чл. 107с, ал. 5 от КТ са регламентирани задълженията на предприятието, осигуряващо временна работа спрямо работника или служителя:

➤ да начислява във ведомост за заплати трудовото възнаграждение на работника или служителя;

➤ да плаща на работника или служителя полагащото му се трудово възнаграждение;

➤ по писмено искане на работника или служителя да му издаде извлечение от документите за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения;

➤ да осигури работника или служителя при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване;

➤ по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането;

➤ при прекратяване на трудовото правоотношение да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.

Следват задълженията на предприятието ползвател, които обстоително са регламентирани в чл. 107т от КТ:

➤ да определи работното място, където ще се изпълнява работата;

➤ да връчи срещу подпис на работника или служителя преди започване на работата длъжностна характеристика и да отбележи датата на връчването;

➤ да инструктира работника или служителя за безопасното и здравословното изпълнение на работата;

➤ да отчита отработеното време, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;

➤ да определя размера на полагаемото се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;

➤ по писмено искане на работника или служителя да му издаде

и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с изпълнението на работата, в 14-дневен срок от искането;

- да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за условията, при които на същата или на сходна работа или длъжност работят останалите работници и служители, както и при промяна на тези условия;

- да предоставя на работника или служителя информация, съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по прилагането му;

- да застрахова работника или служителя за своя сметка при условията и по реда на чл. 52 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд;

- да предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация за свободните работни места и длъжности, за да улесни достъпа на работника или служителя до постоянна работа;

- да предприема мерки за улесняване достъпа на работника или служителя до обучение, с цел да се улеснят възможностите за изграждане в кариерата и професионалната му мобилност;

- да провежда първоначално и продължаващо обучение на работника или служителя в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател.

Тези две норми детайлно разписват разпределението на функциите между двата субекта, реализиращи работодателската власт, и съвместното им реализиране в нужната последователност гарантира обезпечаването на работния процес.

В съответствие с този начин на разпределение на ангажиментите на „двата субекта“, осъществяващи работодателската власт, са формулирани и насрещните задължения на работника или служителя. Те произтичат от чл. 107ф от КТ. За разлика от предходните текстове законодателят не описва детайлно задълженията на работника или служителя, а само указва тяхната същност спрямо:

- предприятието, което осигурява временна работа, това са

задължения, които произтичат от трудовия договор по чл. 107р, но не са свързани с непосредственото изпълнение на възложената работа в предприятието ползвател;

➤ предприятието ползвател – всичко това са задължения, които произтичат от изпълнението на възложената работа.

Целта на описаната процедура е да подпомогне практиката в приложението на института и с това да допринесе за законосъобразното сключване на съвкупността от изискуеми документи.

С въвеждането на този институт в трудовото ни законодателство е виден стремежа на българския законодател да намери нови и нестандартни за времето си решения за справяне с кризата в пазара на труда, като същевременно не загърби задължението си да закриля правото на труд на работниците и служителите – гаранция за това е въведената в чл.107у, ал. 3 от КТ солидарна отговорност на предприятието, което осигурява временна работа и предприятието ползвател за всички техни задължения към работника или служителя.

В правната ни доктрина все още липсва цялостно и задълбочено научно изследване на това нестандартно трудово правоотношение, в контекста на свързаните с него правни институти, както и на добрите практики на други държави, но видни български автори са заявили интереса си към него и с това допринасят за правилното разбиране същността на този сложен правен феномен и съответно популяризиране на практическото му приложение.

Тази сложна правна конструкция се прилага в българското трудово право вече близо 10 г., като в нейното изясняване се наслагват доктринални изследвания, практика на работодатели, на контролни органи, съдебна практика и не на последно място международен опит. Ниша в разбирането и приложението на института има в случаите, когато в правоотношенията се включи и международен елемент. Това могат да бъдат случаи, в които работодател (в широкия смисъл – предприятието, което осигурява временна работа или предприятието ползвател) или работник, или служител са в различ-

ни държави. В тази комплексна ситуация, включваща приложението на българското и на международното право, следва много ясно да се очертае приложимото право и това да бъде изначално при възникване на правоотношението, предвид споровете и усложненията, които могат да възникнат.

В тази връзка важен акцент представлява „социалната сигурност“, която се явява приоритет в европейското право в разбирането при тълкуване на правото на труд и има определяща роля за приложимото право. В случай на противоречие на текст от българското законодателство с европейските регламенти в областта на социалната сигурност с приоритет се ползват европейските норми⁵⁸.

Временната работа е съвременен правен инструмент не само с локално приложение в български условия, напротив, тя се явява механизъм, провокиран от свободното движение на работна сила в рамките на Европейския съюз. Въпреки наслоените ограничения в приложното ѝ поле тя е допълнителна правна възможност, която при качествен труд от страна на работника или служителя и след прекратяване на трудовото правоотношение с предприятието, осигуряващо временна работа, може да се разглежда като възможност за работника и служителя да сключи безсрочен трудов договор с предприятието ползвател⁵⁹.

⁵⁸ В България след реализиране на членството ни в ЕС е извършена хармонизация на трудовото ни законодателство в разглежданата област, като са отразени Европейските документи – Директива 2008/104/ЕО на ЕП и Съвета от 19.11.2008 г. относно работата чрез агенции за временна заетост, от 01.05.2010 г. влязоха в сила Регламент (ЕО)883/2004 на Европейския парламент и Съвета от 29.04.2004 г. за координация на системите за социална сигурност и Регламент (ЕО)987/2009 на Европейския парламент и Съвета от 16.09.2009 г. за установяване на процедури за прилагане на Регламент (ЕО)883/2004 г.

⁵⁹ Вж. Черкезова, П. Правоотношенията при временна работа и приложението на европейските регламенти в областта на социалната сигурност към трудовия договор с предприятие за временна заетост. // Труд и право, № 2, 2014, с. 53

§ 2.5. Нови нормативни решения в сферата на професионалната квалификация – договор за стажуване и договор с условие за обучение по време на работа

Пазарът на труда в България в годините след реализираното членство на страната ни в Европейския съюз е много динамичен. Тази тенденция¹ в съчетание с бурното технологично развитие на обществото и коренната промяна в начина на производство в световен мащаб, налага адекватна реакция на българския законодател. С измененията и допълненията в КТ от март 2014 г. в глава XI „Професионална квалификация“ беше направен опит за осъвременяване на трудовоправната материя в сферата на професионалната квалификация. Промените в уредбата отразяват важността на въпросите, свързани с професионалната квалификация на работниците и служителите. Това е част от тенденцията, наложена в рамките на Европейския съюз и налага вземането на незабавни мерки на различни нива с цел конкурентоспособност на българските работници и служители както на националния, така и на международния (в частност европейски) пазар на труда. В основата на този процес, свързан с повишаване на професионалната квалификация, стои Лисабонската стратегия от 2000 г. за изграждане на „общество, основано на знанието“ и на „учение през целия живот“⁶⁰.

Професионалната квалификация е била оценена по своята важност от българския законодател при приемането на КТ през 1986 г. и това проличава от обособяването на нормите в самостоятелна глава „Професионална квалификация“. В тази редакция на закона с императивни норми са въведени двустранни задължения за страните по трудовото правоотношение, целящи постоянно поддържане на професионалната квалификация, съобразно изискванията на изпълняваната работа и потребностите на предприятието (чл. 127, т. 9, чл.

⁶⁰ Вж. Dore, R. The Concrete Meanings of Labour Market Flexibility. // Lavieć, J.-P., M. Horiuchi, K. Sugeno (Eds.). Op. cit., pp. 35-37.

132, т. 6 от КТ ред. 1986 г.)⁶¹. Необосновано прибързано тези норми са отменени в началото на прехода (отм. ДВ, № 100, 1992), като проява на разширяване свободата на договаряне на страните. По тази причина в периода до приемането на България в Европейския съюз трудовото ни законодателство в частта си относно професионалната квалификация се оказва в един своеобразен вакуум, несъответстващ на процесите и тенденциите в Европейската общност. Непосредствено след реализираното членство на страната ни в Европейския съюз са приети разпоредби в КТ (чл. 228а, чл. 228б от КТ), с които се възстановяват задълженията на страните по трудовото правоотношение относно нивото на професионалната квалификация – задължение за работодателя да осигурява условия за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите и насрещно задължение на работниците и служителите за поддържане на професионалната им квалификация в съответствие с характера на изпълняваната работа.

Еволюцията в нормативната уредба на професионалната квалификация се свързва и с наблюдавания се процес на „договаряне“ на трудовото право. Адаптивността на правният институт – договор, приспособимостта му в различна правна среда, както и способността му да урежда обществени отношения от различен вид посредством „свободата на волята“ на страните е причина той да се използва от законодателя в различни сфери.

Настоящата класификационна група трудови договори е израз на модернизацията на трудовото ни законодателство в сферата на професионалната квалификация – това са трудов договор с условие за обучение по време на работа (чл. 230-233 от КТ) и трудов договор с условие за стажуване. С тях се цели подкрепа на работниците и служителите в тяхното обучение и едновременно с това адаптивност на работодателите за посрещането на предизвикателствата, породени от комплекса фактори глобализация и застаряването на бъл-

⁶¹ Вж. Мръчков, В. Договорът в трудовото право. Цит. съч., 2010, с. 158.

гарското население.

С промени в разпоредбите, регламентиращи договора за ученичество, с оглед тяхното осъвременяване и прецизиране, същият е преименуван на „трудов договор с условие за обучение по време на работа“.

Нормативната уредба на трудовия договор с условие за обучение по време на работа (загл. изм. ДВ, № 27, 2014 г., предишно наименование договор за ученичество) се съдържа в посочените разпоредби.

Целта на договора е да се придобие трудова квалификация в процеса на изпълнение на работата.

Правната същност на този договор се извлича от легалното наименование, а именно, това е трудов договор, за който освен специфичната уредба (чл. 230-чл. 233 КТ) на общо основание се прилагат всички норми от общата уредба на института трудов договор – относно реда и формата за сключване, права и задължения на страните и др. Това изрично е предвидено в разпоредбата на чл. 233 КТ⁶². От общите разпоредби и съобразно изискването на чл. 62, ал. 1 от КТ следва, че трудовият договор с условие за обучение трябва да бъде сключен в писмена форма. За неговото сключване се подава уведомление в съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите (ТД на НАП)⁶³.

Спецификата на този договор е в резултата, а именно – с него работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а обучаемият – да я усвои.

Законодателят в изрични разпоредби регулира максималната продължителност на срока (чл. 230, ал. 2 от КТ) и минималното

⁶² Чл. 233. (Изм. ДВ, №100, 1992, изм. ДВ, №27, 2014) За отношенията между страните по трудовия договор с условие за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.

⁶³ Съгласно Наредба 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от КТ по Приложение 1 към чл.1, ал.1 този договор се регистрира с код 14.

възнаграждение (чл. 230, ал. 4 от КТ) при този договор. Договорът за обучение е срочен, като времетраенето на обучението не може да бъде повече от 6 месеца, освен в случаите на обучение чрез работа (дуално обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение. От анализа на тази норма се прави изводът, че в общия случай срокът на договора е с горна граница на срока до 6 месеца, като такъв договор с един и същ работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж. Въвеждането на този срок от законодателя е продиктувано от комплексни причини.

➤ На първо място, срокът е оптимален с оглед на знанията, които следва да получи работникът или служителят, свързани с неговата професионална квалификация.

➤ На второ място, срокът кореспондира с трудовото възнаграждение по време на обучението – за този период обучаемият получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. Очевидно целта на законодателя е била срокът на договора да служи като своеобразна гаранция срещу злоупотреби от страна на работодателите, които да спестяват от трудово възнаграждение, посредством сключването на поредица от договори за обучение.

Относно срока на договора законът въвежда изключение, при което времетраенето може да надвишава максималната граница от 6 месеца, в случаите на т. нар. дуално обучение. В тази хипотеза нормата на КТ е бланкетна, като за допълването ѝ се прилага Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО). По смисъла на този специален закон съгласно чл. 5, ал. 4 от ЗПОО, професионалното обучение може да се осъществява и по пътя на обучение чрез работа (дуално обучение). Обучението чрез работа (дуално обучение) е форма на партньорство между професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за профе-

сионално обучение и един или няколко работодатели, която включва:

- практическо обучение в реална работна среда;
- обучение в професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение.

В специалния закон законодателят е предвидил и норми относно организацията на обучение чрез работа (дуално обучение), които кореспондират с нормите на КТ. Новата разпоредба на чл. 17а, ал. 1от ЗПОО предвижда, че това обучение е специфична форма на професионално обучение за придобиване на професионална квалификация, което се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор между институциите по чл. 5, ал. 4 от ЗПОО и един или няколко работодатели.

В заключителната фаза на действието на договора резултатът от обучението по договора по чл. 230, ал.1 от КТ се установява чрез изпит на обучаемия, който се провежда при условия и по ред, определени от работодателя. При обучение за придобиване на професионална квалификация изпитът се провежда при условията и по реда на ЗПОО. При успешно полагане на изпита на обучаемия се издава документ, който удостоверява придобитите знания и умения. При обучение за придобиване на професионална квалификация, резултатите от обучението се удостоверяват при условията и по реда на ЗПОО.

Практиката в приложението на нормата поставя въпроси, свързани с качеството на обучението и горната граница, предвидена в момента по общата хипотеза на 6 месеца. С цел по-голяма гъвкавост на работодателите е добре законодателят да предвиди отделни хипотези на изключения от горната граница на срока, които да са съобразно изискванията и спецификите при отделните професии⁶⁴.

Нов трудов договор, предвиден с допълненията в КТ през март

⁶⁴ В този смисъл вж. Богомилова, Ж. Трудов договор с условие за обучение по време на работа. // Труд и право, № 10, 2014, с. 14.

2014 г. в глава XI „Професионална квалификация“, е за стажуване.

Правната му уредба се съдържа в чл. 233б-в от КТ. С включването на този трудов договор в системата на трудовите договори в КТ техният брой нараства, което е още едно потвърждение за засиления процес на „одоговаряне“ на трудовото ни право. С този вид законодателят цели да се регламентира нормативно договор, пряко насочен към младите хора, завършили своето средно или висше образование, но без трудов опит⁶⁵. Проблематиката преди въвеждането на този вид трудов договор се свързваше с факта на негативно отношение от страна на работодателите и съответно – отказ за приемане на работа на млади хора с образование, съответстващо на длъжността, но без професионален опит и трудов стаж. Тази неконкурентност на младите хора на пазара на труда е една от причините за неблагоприятната тенденция на висока младежка безработица в България и в ЕС. Към пакета мерки, разработени на европейско ниво, е относима и Препоръка на ЕС към държавите членки да разширят приложението на стажантския договор във вътрешните си законодателства. Видно от систематичното място на този договор в глава XI „Професионална квалификация“, непосредствено след трудовия договор с условие за обучение по време на работа, законодателят извършва логично продължение и дообогатяване на видовете трудови договори, свързани с „обучението“, и неговото надграждане. Предвид избора на това систематично място за нормативната регламентация на двата договора може да се направи изводът, че целта на законодателя е била пряко свързана с повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите. Но това не оправдава нарастващата нормативна несистематизираност в подредбата на видовете договори. Именно тя е една от причините за практическите затруднения в приложението на иначе богатото разнообразие от видове трудови договори.

⁶⁵ Вж. Народно събрание, вх. 402-01-7 от 21.01.2014 г. Мотиви на законопроекта за изм. и доп. на КТ.

Законодателят е заложил две ограничения за сключването на трудов договор за стажуване.

➤ Първото е свързано с възрастта на стажанта, който трябва да е до 29-годишен. Тази максимална възрастова граница се взема предвид към момента на сключване на трудовия договор и идеята е стажуването да се насочи към кръга на младите хора, придобили съответното образование, но все още нереализирани в професията си.

➤ Образованието на стажанта се явява второто ограничение при сключването на този вид договор. Нормативното изискване на чл. 233б, ал. 1 от КТ е образованието (средно или висше) да съответства на работата, за която се сключва стажантският договор.

С тези две изисквания, специфични за стажантския договор, законодателят цели да запълни съществуващия вакуум във връзката образование – работа.

Стажуването в смисъла на чл. 233а от КТ е основният елемент на стажантския договор. Всички останали уговорки между страните са общите елементи от съдържанието на всеки трудов договор. Това е и причината законодателят да регламентира нормативно специфичните въпроси, отнасящи се до:

- начин и форма на стажуване;
- името и длъжността на наставника;
- времетраенето на стажантския договор.

Анализът на законовата уредба на договора за стажуване разкрива някои специфики, които, на първо място, го отличават от договора за обучение по време на работа и освен това му отреждат мястото на „преход“ от образование (средно или висше) към начало на трудова реализация по вече придобита професия или специалност.

Специфика в работата при този вид договор е престирането на труда под наставничество. Законодателят вменява отговорни функции на лицето, определено за наставник, като именно той на практика е отговорен за качествено усвояване на практически умения

от страна на стажанта. Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор. В този смисъл наставникът надгражда над теоретичните знания на стажанта практически навици и умения, присъщи за съответната професия. Това дава основание да се направи изводът, че процесът на стажуване е надстройка, която се базира на научните знания, придобити в образователния процес. За качеството на наставническата работа законодателят е предвидил като гаранция изискването наставникът да има „не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия“.

Този вид трудов договор наред с положителните цели, които преследва, има и законодателни пороци.

➤ Както вече беше посочено, той е регламентиран на неподходящото място, което първо затруднява практиката по неговото приложение, предвид относимостта му към друг правен институт, а не към основния на трудовия договор.

➤ На второ място, самият законодател на места в нормите смесва стажуването с „договора за обучение“. Това проличава в изискването на чл. 233в „в 14-дневен срок от прекратяването на договора по чл. 233б работодателят да издава на лицето, което е стажувало, препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението“. Този законов текст има необходимост от прецизиране поради вътрешното противоречие, което съдържа. Изискването за издаване на препоръка влиза в противоречие със заложената идея за обективност на резултатите, постигнати от стажанта. Тя ще се изпълни само в случай, когато действително лицето е показало положителни резултати по време на стажа. Във всички останали случаи точният термин е удостоверение, което кореспондира с нормата на чл. 128а, ал. 2 от КТ относно документите, издавани от работодателя.

Правната регламентация и включването в КТ на уредба на договора за стажуване е продиктувана от потребност и наложена, както от българския пазар на труда и защита интересите на младите хора с образование, така и от ангажиментите на страната ни пред-

вид членството ни в ЕС. Този договор е отговор на всички тези потребности и въвеждането му е безспорно, но дали появата на национална нормативна уредба ще промени реалността на наложен негативизъм у българските работодатели спрямо стажуването – това ще покаже бъдещата практика по приложението на института.

§ 2.6. Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа

През юли 2015 г. системата на видовете трудови договори се дообогати с още един нов вид срочен договор – трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Това е договор от категорията на специфичните и предвид особените му правни характеристики той се отличава от традиционно познатите на българското трудово право.

Законовата рамка, регламентираща този трудов договор, е чл. 114а от КТ, като на база на тази разпоредба е издадена Наредба за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а, ал. 1 от КТ.

От анализа на наименованието „Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа” се извличат и неговите основни специфики – времетраене и определена сфера на работа.

Законодателят насочва тези договори само в една тясна сфера от трудовата дейност – сезонна селскостопанска работа⁶⁶. На основание чл. 114а, ал. 3 от КТ този договор може да се сключва само в основна икономическа дейност „Растениевъдство” – само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. Нормативно е извършено ограничаване на няколко нива, като специфичното в тях е, че всяко едно от ограниченията предопределя и се свързва със следващото:

⁶⁶ Мръчков, В. Промените в КТ от юли 2015 г. // Труд и право, № 8, 2015, Приложение; Василева, И. Особенности на однодневните трудови договори. // Труд и право, № 7, 2015, с. 54.

➤ На първо място, в предмета на договора – само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула.

➤ На второ място, по отношение на страните, където ограничителните условия стесняват кръга както на работниците или служителите, така и на работодателите. По отношение на работниците това се постига с условието трудовият договор да се сключва за професии, неизискващи специална квалификация. Работодател може да бъде само регистриран земеделски стопанин.

➤ На трето място, съществува ограничение в срока. Срокът при този договор е нетрадиционно определен, като се задава минимален срок от един ден и максимален общо с един работник за не повече от 90 дни в една календарна година (чл. 114а, ал. 2 от КТ). Кодексът на труда за първи път регламентира такава кратка и същевременно фиксирана продължителност – един пълен работен ден, който не може да бъде удължаван или скъсяван.

➤ На четвърто място, законът не предоставя възможност този трудов договор да бъде предоговарян в хода на работния ден. Тази забрана е въведена с мотив, обвързващ краткотрайния характер на договора с невъзможност в рамките на такъв срок да се постигне качествено изпълнение на работата и с оглед защита на труда на работниците и служителите, наети на тази работа.

Едновременно с това обаче възникват хипотези, в които работодателят е в неблагоприятната ситуация и е задължен да заплати труд, който в действителност не е престиран. Този проблем е очертан в практиката на Инспекцията по труда във връзка с приложението на едnodневните договори⁶⁷.

➤ Трудовият договор по чл. 114а от КТ не се регистрира в ТД на НАП.

➤ Времето, отработено по този договор, не се признава за тру-

⁶⁷ Вж. Тодорова, Л., М. Василева, Т. Дичева. Въпроси и отговори по уредбата на трудовите отношения. София: Труд и право, 2016, с.124.

дов стаж.

➤ За работодателя не възникват традиционните задължения, свързани с попълване на данни в трудовата книжка на работника или служителя. Преди започване на работа при този вид договор работодателят запознава работника или служителя с естеството и вида на работата, за която е наето лицето, но формално не се разработва и връчва длъжностна характеристика на работника.

Този вид трудов договор е въведен на базата на ограничителна разпоредба и това, съпоставено с останалите срочни и безсрочни трудови договори по КТ, не му позволява широта по отношение на страните, към които е насочен (както по отношение на работниците или служителите, така и по отношение на работодателите). Недопустимо е и разширително тълкуване на разпоредбите, касаещи предмета на договора и страните. Въпреки тези ограничения в някои от елементите, договорът създава гъвкавост, която може да се разгледа в полза и на двете страни по трудовото правоотношение. Съответно за работника или служителя тя се свързва с получаването на трудовото възнаграждение, което за разлика от реда за изплащане при традиционните видове се дължи и изплаща на ден. Това е вид гаранция за възмездността на труда на работниците и служителите по „еднодневните договори“, като наред с това им се гарантират и съответните социални и здравни права.

Това е подсилено и със засилените контролни правомощия на компетентните органи, които следят за спазването на насрещното задължение на работодателя по изплащането на дължимите престации към работника или служителя.

От гледна точка на работодателя гъвкавостта се изразява в предоставената му възможност без ненужно забавяне и риск да се освободи от работника или служителя в случай, че не е доволен от качеството на предоставената му работна сила или когато е имал необходимост от наемането само за определен кратък период.

С оглед максимално улеснение на страните и ограничаване на административните пречки по приложението на този договор зако-

нотателят е предвидил облекчен ред за сключването на договора. Съдържанието на договора включва:

- данни за страните;
- място на работа;
- наименование на длъжността;
- размер на трудовото възнаграждение;
- дата на изпълнение на работата, продължителност, начало и край на работния ден. Продължителността на работното време е равна на пълната законоустановена продължителност.

Не е допустимо преди постъпване на работа да се вписват данни за работника. Не е допустимо да се премахват клаузи от образеца на трудовия договор. Предоставените за заверка образци задължително следва да са във формат А4 и да съответстват по форма и съдържание на утвърдения с наредбата образец. Ако има липсващи или добавени клаузи в образеца на договора, същият не се регистрира.

Законовата уредба, касаеща съдържанието, е детайлизирана в Наредба РД 07-8/13.07.2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а от КТ пред Инспекцията по труда, като в нея е включен и образец, с цел максимално улесняване на страните при сключването на този договор.

Въпреки стремежа на законодателя да минимизира административните тежести при оформянето на тези договори, считаме, че към настоящия момент уредбата е тромава по отношение на съвкупност от дейности, свързани със сключване, регистриране и отчитане на едnodневните договори и се нуждае от ревизия. В тази връзка възможните законодателни корекции на уредбата следва да се насочат към:

- Регламентиране на възможност едnodневният трудов договор да се сключва и в един по-късен етап, следващ изпълнението, като реалното явяване на работника да се удостоверява с документ, из-

даван от работодателя по образец утвърден от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”

- Документацията, свързана с възникване на трудовото правоотношение за краткотрайна сезонна работа, отчитането на положениия труд да се детайлизира на подзаконово ниво, като се съгласува с институциите обхващащи целия процес – Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, НОИ, НАП.

Законодателната идея при този вид договор е той да бъде пилотно приложен в рамките на 2015 г., след което, отчитайки и анализирайки практиката по неговото приложение, да предвиди разширяване на приложното му поле посредством разширяване на дейностите, за които се прилага и съответно на това и страните по правоотношението. Една година след въвеждането на текста все още няма извършена законодателна ревизия нито по посока разширяване на нормата, нито в обратната. Това може да се оправдае със сравнително краткия период в приложението, който не дава ясна и точна преценка за цялостното приложение на нормата и нуждата от корекции.

Дял втори
СРАВНИТЕЛНО-ПРАВЕН АНАЛИЗ
НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА НА ТРУДОВИЯ
ДОГОВОР СЪС СВЪРЗАНИ ПРАВНИ ИНСТИТУТИ

Глава трета
Сравнителен преглед на трудовия договор
с договори от други правни отрасли

§ 3.1. Съпоставка с други договори
в българското гражданско законодателство

Разграничаването на трудовите договори от договорите в областта на гражданското право има принципен характер и е свързано с подчиняване на съответния договор на нормативния режим на отрасъла, към който той принадлежи. Това обстоятелство има и важно практическо значение, тъй като причисляването на даден договор към определен правен отрасъл е свързано с редица последици от правно, имуществено и социално естество. Коректното класифициране на отделните видове договори, правилното им отграничаване от трудовите договори като форми на престиране на труд допринася и за избягване на противоречията между страните по договорите, както и недоразуменията с различните държавни органи и служби – данъчни, социални, осигурителни и др. На същността, съотношението и взаимната обвързаност между тези договорни видове са пос-

ветени следващите редове⁶⁸.

Трудовият договор е един от главните институти на трудовото право и най-важно основание за възникване на трудовите правоотношения. Неговите определящи характеристики са свързани с ролята му на основен регулатор на индивидуалните трудови правоотношения, възмездни по своята природа. Трудовият договор е средството, което конкретизира връзката работник – работодател, като обезпечава нейното възникване и нейното действие. Освен всичко, обособяването на трудовия договор като самостоятелен договорен вид символизира и обособяването на трудовото право като самостоятелен правен отрасъл.

В българското трудово право отсъства легално определение на трудовия договор⁶⁹. Същността на понятието се извлича от тълкуването и съпоставянето на редица нормативни разпоредби, главните от които се съдържат в глава пета, раздел I от КТ⁷⁰, посветена специално на трудовия договор. Освен с разпоредбите на глава пета, трудовият договор е обхванат нормативно и с редица текстове от други раздели на КТ⁷¹.

От всички правни белези онова, което придава на трудовия до-

⁶⁸ В българската и руската правна литература на този въпрос са посветени редица публикации, между които можем да отбележим: Зрделевский, А. Трудовой и гражданскоправовой договоры – сходства и различия. // Трудовое право, №2, 2003; Блохин, К. Трудовой договор и договор подряда. // Аудиторские ведомости, №2, 2002; Воронина М. Трудовой договор. Москва, 2005, с. 281-285; Бондаренко, З. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. Санк Петербург, 2004, с. 53-72; Мръчков, В. Трудовое право, София, 2004, с. 202-204; Мръчков, В. Трудовоправни и осигурителноправни последици от договора за управление. // Правна мисъл, № 4, 2002.

⁶⁹ В чл. 56 от Кодекса на труда на Руската федерация трудовият договор е определен като „съглашение между работодателя и работника в съответствие с което работодателят се задължава да предостави на работника работа по обусловената трудова функция, да обезпечи условия на труд, предвидени от КТ законите и останалите нормативни актове, КТД, договорите и вътрешните нормативни актове по труда, своевременно и в пълен размер да заплаща на работника работната заплата, а работникът се задължава лично да изпълнява определената трудова функция и да спазва действащите в организацията правила на вътрешния трудов ред.

⁷⁰ Обн. ДВ, № 26, 1986 и № 27, 1986, в сила от 1 януари 1987 г., с многобройни изменения и допълнения.

⁷¹ Вж. §1.2.

говор уникален характер, е неговият специфичен предмет – предоставянето на работна сила.

Гражданското (облигационното) право предоставя две основни договорни ниши за реализиране на доходи чрез осъществяване на трудова дейност – на договора за поръчка (чл. 280-292 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД)⁷²) и на договора за изработка (чл. 258-269 от ЗЗД)⁷³.

Правната природа на договора за изработка се определя и зависи от посочените в чл. 258 от ЗЗД елементи – съгласие на страните, създаване задължения едната да изработи нещо, а другата да приеме и да плати изработеното. Предмет на задължението е доставянето на определен трудов резултат, който може да бъде от различен характер. При договор за изработка работата може да бъде извършена не само от изпълнителя лично, но и от други лица, при условие че договорът не е сключен с оглед личните качества на изпълнителя. За изпълнение на поетите задължения той трябва да вложи свои материали и средства, ако не е уговорено друго, да използва и своите знания и квалификация, да организира и ръководи производствените процеси. По силата на чл. 262 от ЗЗД поръчващият може да проверява изпълнението на договора във всяко време, но при условие да не пречи на изпълнителя. Страната, която е поела задължението да достави определен трудов резултат, след като завърши работата си, може да претендира за възнаграждение, като се има предвид че изпълнителят носи риска за изпълнението (чл. 81, ал.1, и чл. 258 от

⁷² ДВ, № 275, 1950, с изм. и доп.

⁷³ В някои други граждански законодателства е уреден и „договор за услуги”. Прим. чл. 779 ГК на РФ урежда „договор за възмездно оказване на услуги”. По същество в нашето законодателство неговото отсъствие се компенсира от по-широкото приложение на договора за изработка. Самостоятелно място в българската гражданскоправна система заема и договорът за авторски права. Необходимостта от разграничаването му с трудовия договор произтича от това, че продуктът на едно авторско произведение може да бъде създаден както по авторски договор, така и като резултат от изпълнението на трудовата функция при един трудов договор. И макар авторският договор да притежава редица специфики, разграничаването му от трудовия договор като цяло следва логиката на разграничаване, присъща на посочените граждански договори, поради което го приобщаваме към тях.

ЗЗД)⁷⁴.

На тази основа същностните характеристики на договора за изработка могат да бъдат обхванати по следния начин.

А) Той е двустранен договор. И двете страни притежават определени права и задължения.

Б) Договорът има възмезден характер. И за двете страни съществува имуществена облага.

В) Договорът е неформален. Наличието на писмена форма не е условие за неговата действителност.

Г) Престацията по договора няма персонален елемент. Не е важно кой е изпълнил, а как е изпълнил задължението. Разбира се има договори, които са сключени с оглед личността на изпълнителя (художник, композитор), но те са по-рядко срещани.

Договорът за поръчка, по правило безвъзмезден, до голяма степен притежава белезите на договора за изработка. Общото при двата договора е, че се дължи наличен трудов резултат, а различното е, че този резултат при поръчката е проекция на правни действия, а при изработката – плод на реална фактическа дейност. В контекста на разглежданата тематика обаче, договорите за поръчка и за изработка могат да бъдат третираны като обща договорна конфигурация от гражданскоправно естество, съпоставима и противопоставима на трудовия договор.

При договора за поръчка/изработка изпълнението предполага извършването на правни или на фактически действия, докато при трудовия договор се извършват комбинирано наред с правните и редица фактически действия. Освен това договорът за поръчка/изработка поначало предполага еднократност на изпълнението, а при трудовия договор изпълнението има продължаващ се характер. При договора за поръчка/изработка предмет на задължението е предоставянето на определен краен резултат, който може да бъде от различен характер. При трудовия договор задълженията, включени

⁷⁴ Вж. решение № 663, 1957 г. по гр. д. № 1388, 1957 г., IV г.о.

в предмета на договора, имат периодичен характер. При договора за поръчка/изработка работата може да бъде извършена не само от изпълнителя лично, но и от други лица, при условие че договорът не е сключен с оглед личните качества на изпълнителя. При трудовия договор работникът/служителят следва да изпълни задълженията си по договора лично, да използва своите знания и професионална квалификация за изпълнение на трудовата функция. Сумирано, разликите между двата договора могат да бъдат открити в следните насоки:

Първо – в предмета. При трудовия договор задължението от страна на физическото лице е за предоставяне на работна сила, на живия труд на работника или служителя. Крайният резултат от дейността на едно предприятие е плод на комплексните усилия на всички работници и служители. В този смисъл предоставената от отделния работник/служител работна сила е само елемент от конкретизирания краен резултат. При гражданския договор със задължението за краен трудов резултат е ангажиран конкретният изпълнител/довереник. От съществено значение тук е осъществяването на определения продукт на съответно положения труд да бъде резултат на професионално и компетентно изпълнение⁷⁵.

Второ – в начина на организация при изпълнение на задълженията. При трудовия договор работникът изпълнява задълженията си в съответствие с установените условия на труд – работно време, почивки, отпуски, охрана на труда и пр. При гражданския договор полагането на труд се извършва при пълна самостоятелност, до по-

⁷⁵ Установената съдебна практика също приема като основен разграничителен критерий между двата вида договора техния предмет. (Решение на ВАС № 181/16.05.1997 г. по адм. д. № 8069/1995 г., Решение на ВКС № 537/13.05.1999 г. по гр. д. № 1632/1998 г., Решение на ВКС № 1030/09.10.2001 г. по гр. д. № 2163/2000 г., Решение на ВАС № 152/16.05.1997 г. по адм. д. № 5942/1995 г., Решение на ВС № 1849/7.П. 1993 г. по адм. д. № 5793/93 г., Решение на ВС № 228/23.1.1959 г. по гр. д. № 8440/1958 г., Решение на ВАС № 232/ 20.01.2000 г. по адм. д. № 3951/1999 г., Решение на ВС № 31/4.IV.1995 г. по гр. д. № 2453/1993 г., Решение на ВС № 3249/1.10.1996 г. по адм. д. № 7360/ 1995 г., Решение на ВС № 663/7.П.1957 г. по гр. д. № 1388/1957 г., Решение на ВС № 85/17.П.1988 г., П г. о, Решение на ВКС № 576/7.10.1998 г. по гр. д. № 1576/1997 г., и др.).

лучаването на крайния продукт. Този договор дава възможност за оперативна самостоятелност на изпълнителя/довереника да реши как да създаде договорния продукт. При това в първия случай изпълнението се осъществява при условията на непрекъснат контрол, упражняван от работодателя, а във втория случай контролът на възложителя върху изпълнителя е силно ограничен и строго регламентиран⁷⁶. Изпълнението на задълженията при трудовия договор става в съответствие с установените условия на труд в съответното търговско дружество – работно време, почивки, отпуски, охрана на труда и пр., а при гражданския договор изпълнителят сам обезпечава организацията на работа, респ. охрана на труда. В съдебната практика (решение № 537/1999 г. по гр. д. № 1632/98 г., IV г. о.) по този повод се отбелязва, че „при договора за изработка, за разлика от трудовия, липсва включването на изпълнителя в организацията на възлагащия работата, тъй като изработката се осъществява на риска на предприемача, който е свободен да насочва действията си, защото извършва своя работа и резултатът ще рефлектира в неговата имуществена сфера.”

Трето – по начина на изплащане на възнаграждението. При гражданския договор възнаграждението се дължи за това, че страната е осъществила определен трудов резултат, а при трудовия договор се дължи възнаграждение за работната сила, за трудово договорение в полза на работодателя личен труд според количеството и качеството на работата и съществуващите трудови норми⁷⁷. Изплащането на трудово възнаграждение става системно, по установения

⁷⁶ В решение № 537/ 13.05.1999 г. по гр. д. № 1632/98 г., IV г. о., се отбелязва, че при договора за изработка, за разлика от трудовия, липсва включването на изпълнителя в организацията на възлагащия работата, тъй като изработката се осъществява на риска на предприемача, който е свободен да насочва действията си, защото извършва своя работа и нейният резултат ще рефлектира в неговата имуществена сфера.

⁷⁷ В решение № 663/7.III.1957 г. по гр. д. № 1388/1957 г. на IV г. о., се отбелязва, че при договора за изработка възнаграждението се дължи за това, че страната е доставила определен краен трудов резултат, а при трудовия договор се дължи възнаграждение за предоставената работна сила, за отдадения на работодателя личен труд според количеството и качеството на работата.

ред – поседмично, помесечно, вкл. авансово и пр. Изплащането на възнаграждението по гражданския договор се извършва по правило по повод приключване на изпълнението и предаване на трудовия резултат, макар и най-често като начин на изплащане да се прилага авансово плащане. Трудовото възнаграждение е мярка за оценяване на количеството и качеството на вложения труд. При определени условия (престой, отпуск) то се заплаща и без да е положен труд, нещо което е невъзможно за граждански възнаграждения.

Четвърто – по формата за сключване. Трудовият договор винаги е формален, което означава че писмената форма е условие за неговата действителност⁷⁸. Освен това при неговото сключване следва да бъдат спазени редица формалности, свързани с постъпването на работа, като издаване на трудова книжка, медицински преглед за започване на работа, становище от служба по трудова медицина и др. подобни. Сключеният устен трудов договор е недействителен. Формалният характер на трудовото правоотношение гарантира сигурност и яснота в отношенията между страните по повод престирането на работната сила на работника/служителя. Гражданският договор по правило е консенсуален и писмената форма има предимно доказателствено значение.

Пето – рискът от случайно погиване на резултата от труда (прим. при пожар, наводнение, земетресение) при трудовия договор лежи върху работодателя, а при гражданския се поема от изпълнителя.

Шесто – само при трудовия договор съществува нормативно изискване за осигуряване на работещите за всички социални рискове.

Седмо – по прекратяване на договора. Прекратяването на гражданския договор по правило приключва с неговото изпълнение, а при трудовия прекратяването не е свързано с приключването на определена работа. При трудовите отношения съществува широка гама от прекратителни основания, някои от които имат субективен

⁷⁸ В този смисъл е решение № 576/7.10.1998 г. по гр. д. № 1576/1997 г., III гр.

характер и са свързани със стаж, възраст, заболяване и др.

Разсъжденията, направени по посока – специфики, прилики, разлики в режима на отделните договори, водят до следните констатации. Както беше посочено още в началото, всеки от разглежданите договори има свое място в правната система и трябва да бъде използван по своето предназначение. По причини, най-вече от финансово естество, по повод данъчното облагане и социалното осигуряване, се наблюдава умишлено смесване и некоректно използване на договорния инструментариум на гражданското и трудовото право. Така, вместо сключването на трудови договори⁷⁹ се практикува сключването на гражданските договори за изработка, респ. за поръчка, като от работодателите се спестяват вноски в осигурителната и здравната каса, избягва се регистрирането на договорите и др. По този начин, под формата на друг вид договори, се прикриват истински трудови правоотношения⁷⁹. Това безспорно води до нарушаване на гарантираните от КТ права на работещите – работно време, отпуски, почивки, трудово възнаграждение, безопасни условия на труд и много други, както и на осигурителните им права.

За да бъдат защитени трудовите права на работника или служителя при съществуващо, но не оформено в писмена форма трудово правоотношение, чрез изменение на Кодекса на труда, се създаде разпоредбата на чл. 405а⁸⁰. Тази разпоредба предоставя правомощия на инспекциите по труда да обявяват съществуването на трудово правоотношение между работника или служителя и работодателя, когато се установи, че работната сила се предоставя, без да е налице трудов договор. За да обяви съществуването на трудово правоотношение инспекцията по труда трябва да разполага с доказателства, установени по безспорен начин с всички допустими от закона доказателствени средства (примерно свидетелски показания, веществени

⁷⁹ Вж. Гичев, Ст. Ползване на граждански вместо трудови договори. София, 2004; Полозов, В. и др. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым. // Российская юстиция, № 7, 2002.

⁸⁰ Вж. Мръчков, В. Трудово право, София, 2004, с. 915; Указания на МТСТГ за приложение на чл. 405а КТ. // ИБТ, № 3, 1996 г.

доказателства и др.). Разпоредбата на чл. 405 а дава възможност на страните да сключат трудов договор в писмена форма както за неопределено време, така и за определен срок при наличието на постигнато съгласие между тях по отношение на срочния трудов договор. Отношенията между работника или служителя и работодателя, съществуващи до сключването на трудов договор в писмена форма, се уреждат както при действителен трудов договор.

С промените в Кодекса от 2 март 2001 г. се усъвършенства правната уредба на чл. 405а, касаеща обявяване съществуването на трудово правоотношение, без да е сключен трудов договор в писмена форма. При новата правна уредба инспекцията по труда вече има право да обявява съществуването на трудово правоотношение без да е сключен трудов договор в писмена форма, когато установи, че работната сила се предоставя в нарушение на ал. 2 на чл. 1 от КТ. Иначе казано, законодателят забранява в такива случаи да се сключват граждански договори. При това ал. 1 на чл. 405а от КТ изисква обявяване съществуването на трудово правоотношение да се извършва с постановление на инспекцията по труда, което да се връчи на страните по трудовото правоотношение. Разпоредбите на ал. 2 на чл. 405 от КТ задължават инспекцията по труда в случаите, когато установи, че е налице съществуващо, но неоформено в писмена форма трудово правоотношение, да дава предписание на работодателя, съгласно което той да предложи на работника или служителя да сключи трудов договор в писмена форма.

В заключение, следва да отбележим, че видът на даден договор не зависи от неговото наименование, а от неговото съдържание, определено от предвидените в договора права и задължения на страните. Единствено навременната и точна квалификация на договора е в състояние да предотврати настъпването на негативни фактически и правни последици за държавния и обществен интерес, както и за интересите на добросъвестните правни субекти.

§ 3.2. Съпоставка с други договори в българското търговско законодателство

Трудовият договор и договорът за управление на капиталовите търговски дружества. Сравнително-правна характеристика

Същността на пазарното стопанство се основава на свободната инициатива на гражданите да реализират доходи чрез личен труд, осъществяван по различен начин и чрез различни форми⁸¹. Правният инструмент за това са различните видове договори, сключвани в областта на правните отрасли. По същество три са основните направления на правото, в които може да бъде осъществена тази реализация – трудово, гражданско и търговско право. На същността, съотношението и взаимната обвързаност между различните договорни видове са посветени следващите редове⁸².

Определящите характеристики на трудовия договор са свързани с ролята му на основен регулатор на индивидуалните трудови правоотношения, възмездни по своята природа. Трудовият договор е средството, което конкретизира връзката работник – работодател като обезпечава нейното възникване и нейното действие.

Онова, което придава на трудовия договор уникален характер, е неговият специфичен предмет – предоставянето на работна сила. По това трудовият договор се отличава от останалите договори,

⁸¹ Особено актуален става този въпрос във връзка с присъединяването на България към Европейския съюз и реалното приложение на принципа за свободата на движение.

⁸² В българската и руската правната литература на този въпрос са посветени редица публикации, между които можем да отбележим. Зрделевский, А. Трудовой и гражданскоправовой договоры- сходства и различия. // Трудовое право, № 2, 2003; Блохин, К. Трудовой договор и договор подряда. // Аудиторские ведомости, № 2, 2002; Воронина М. Трудовой договор. Москва, 2005, с. 281-285; Бондаренко, З. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. Санк Петербург, 2004, с. 53-72; Мръчков, В. Трудовоправни и осигурителноправни последици от договора за управление. // Правна мисъл, № 4, 2002; Райчева, Р. Договор с управителя на ООД. София: Ик. живот, № 29, 2005; Таджер, В. Договор за управление на предприятие на еднолично търговско дружество с изключително държавно участие. // Съвременно право, № 4, 1992.

чрез които едно физическо лице може да реализира доходи, получавайки възнаграждение. Ако между страните се уговори престиране не на работна сила, а на определен трудов резултат, сключеният договор не е трудов. В зависимост от случая ще има гражданскоправен или търговскоправен характер, чиято правна регламентация е по Закона за задълженията и договорите (ЗЗД), респ. по Търговския закон (ТЗ)⁸³. Към договорите от областта на гражданското право спадат преди всичко договорът за изработка и договорът за поръчка⁸⁴, а към тези от търговското право – различните видове договори за управление. Вниманието ни, предвид тяхната актуалност, е привлечено от договорите от последния вид. И след като изследваме техните основни същностни черти, ще потърсим най-важните им различия, а и взаимозависимост с трудовия договор.

Договорът за управление, наричан още мениджърски договор (*management service agreement*), е самостоятелен договорен вид, който се урежда инцидентно от търговското законодателство. Анализът на правната му уредба довежда до извода, че в него по същество се включват няколко отделни вида договорни прототипа. Между тях съществуват редица общи черти, но съществуват и различия, които не позволяват механичното им обединяване в един само договорен вид. Конкретните договори, в които можем да разпознаем видови характеристики на договора за управление, са:

а) договор за търговско управление (прокура) – чл.21-25 от ТЗ;

Спецификата на договора е свързана с това, че търговският уп-

⁸³ В тълкувателно решение № 86 от 27.02.1985 г. на Общото събрание - Гражданска колегия на Върховния съд се прави разграничение в зависимост от предмета на сключения договор. Ако между правните субекти се уговори престиране на определен трудов резултат (овеществен труд), сключеният договор не е трудов, а граждански, чиято правна регламентация е в Закона за задълженията и договорите. Когато предметът на сключения договор е престиране на работна сила и работникът или служителът е длъжен да спазва установена от работодателя трудова дисциплина, работно време, работно място, налице са най-съществените белези, които характеризират трудовия договор, сключен при условията и по реда на Кодекса на труда.

⁸⁴ В някои други граждански законодателства е уреден като „договор за услуги” Примерно чл. 779 ГК на РФ урежда „договор за възмездно оказване на услуги”.

равител (прокурист) не може без специално разрешение да се разпорежда с недвижимите имоти на принципала, както и с това, че договор за прокура може да бъде сключен за управление на всички видове търговски предприятия, вкл. на ЕТ, кооперации и на търговец – публично предприятие.

б) договор за управление на ООД – чл. 141, ал. 6 от ТЗ;

Договорът се сключва с управителя на ООД и визира неговите конкретни права и задължения, свързани с управлението на дружеството, вкл. определя размера на получаваното от него възнаграждение⁸⁵.

в) договор за управление на ЕТД с държавно участие в капитала.

Предназначението на договора е да подsigури ефективно управление на едноличните капиталови дружества с държавно участие, създавайки условия за баланс на интересите на дружеството и лицата, които го управляват. При това лицата, управляващи дружеството, се подчиняват на различни по характера си разпоредби, в зависимост от правния отрасъл, към който принадлежат сключените от тях договори със съответното търговско дружество.

Най-голям практически и теоретически интерес представляват договорите от последните два вида и именно върху тях ще насочим своето внимание. Приложното поле на тези договори е при управление на капиталовите търговски дружества. Следователно за този вид регламентиране на управлението можем да говорим при акционерното дружество и дружеството с ограничена отговорност. Нормативната основа, върху която се гради конструкцията за тяхното търговско управление, се съдържа както в закони, така и в подзаконови актове. Най-важните от тях са Търговският закон (ТЗ) и Правилникът за реда за упражняване правата на държавата в тър-

⁸⁵ Според решение № 4686/2005 г. на ВАС по адм. д. № 11120/2004 г., I о., договорът за възлагане на управлението, съгл. чл. 141, ал. 6 от ТЗ, е мениджърски договор, който има гражданскоправен характер.

говските дружества с държавно участие в капитала (ПРУПДТД)⁸⁶. Освен това в основата на тези специални договорни отношения от областта на търговското право⁸⁷ трайно присъстват и определящи елементи от общите граждански договори за поръчка и изработка. От казаното излиза, че за да се определи същността и систематичното място на договора за управление на капиталово търговско дружество (по-нататък „договор за управление”), трябва да се направи комплексен анализ на елементите, които го определят.

Един от най-важните въпроси, свързани с договора за управление, е този, за неговата правна природа. Изходната позиция, от която следва да се тръгне е правният отрасъл, към който договорът принадлежи. Вън от съмнение е, че договорът няма трудовоправна насоченост, тъй като не притежава посочените вече особености, присъщи на трудовия договор. Остава да търсим неговото място в системата на гражданскоправните сделки. Гражданското (облигационното) право предоставя две възможни договорни ниши – на договора за поръчка и на договора за изработка. Общото и при двете е, че се дължи наличен трудов резултат, различното, че този резултат при поръчката е проекция на правни действия, а при изработката – плод на реална фактическа дейност. За да отнесем договора за търговско управление към някой от двата вида, трябва да преценим какъв е характерът на действията, включени в неговото съдържание. Това най-добре може да бъде направено, като се изследват неговите конкретни параметри. Повечето автори виждат такъв приоритет за договора за поръчка⁸⁸. Основанията за това, на първо място, са в личния характер на връзката и присъствието в нея на елементът „доверие”. Ролята на този род мотивация обаче не бива да се

⁸⁶ ДВ, № 51, 2003, изм. и доп., № 59, 2003; изм. с Решение № 8260 от 26.09.2005 г. на ВАС на РБ – ДВ, №79, 2005.

⁸⁷ В известен смисъл до характера на разглежданите отношения се доближава и институтът на „доверителна собственост” (*trust*), познат на англо-американската правна система. При него се поема задължение добросъвестно да се владее и управлява собственост в интерес на друго лице.

⁸⁸ Така вж. Райчева, Р. Цит. съч., с. 7.

преувеличава, тъй като тя наистина има определящо значение, когато договорът има безвъзмезден характер. При един обаче подчертано възмезден договор, какъвто е договорът за управление, на преден план излиза принципът на професионализма и качествата на управляващите лица (търговския управител, респ. член на управителен орган на АД). И ако договорът „заработва” първоначално в условията на договора за поръчка, неговото продължение задължително минава през нормативната среда на договори, предполагащи извършването освен на правни, и на фактически действия и дейности. Такъв характер има например договорното задължение за изготвяне на бизнес програма (чл. 28 от ПРУПДТД). Такава бизнес програма се изготвя задължително за целия срок на договора за управление и поотделно за всяка година в съответствие със стратегията за развитие на дружеството. Бизнес програмата съдържа конкретни икономически показатели, като: рентабилност, производителност, обем на продажбите, печалба или намаляване на загуба, нови пазари, използване на съоръженията, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения, инвестиции и др. И тези икономически показатели, органът на управление, (управител, съответно надзорният съвет или съвет на директорите) не само трябва да планира, а и да осигури тяхното изпълнение. Следователно отношенията, произлезли от договора за поръчка, далеч не изчерпват връзката „принципал – управляващ” и тяхното регулиране по същество се поема преимуществено от разпоредбите на договора за изработка⁸⁹.

За разлика от договорите за поръчка/изработка, при които отношенията между страните се субсумират в нормативната уредба на един правен институт, при договора за управление това е невъзможно. Там комплексният характер на отношенията не позволява връзката да бъде уредена от само един от познатите на правната уредба инструменти. По тази причина режимът на договора за управление се поема комбинирано от „сегменти” на различни дого-

⁸⁹ Към това разбиране се доближава проф. Мръчков в цит. съч., с. 39 и сл.

ворни институти.

Различията между частноправните договори за поръчка/изработка и договора за управление могат да бъдат обхванати така:

➤ При договора за управление принципалът не може, както това прави доверителят/възложителят, да определи всички условия, които управителят да изпълни. Последният има все пак свободата да прецени начина, по който да осъществи организацията и изпълнението на управлението на търговското предприятие. Принципалът не може да има претенции към конкретния начин на изпълнение, стига крайният резултат да е налице.

➤ При договора за поръчка/изработка изпълнението предполага извършването или на правни, или на фактически действия, докато при договора за управление управителят извършва комбинирано наред с правните и редица фактически действия.

➤ При договора за поръчка/изработка доверителят/възложителят не участва по никакъв начин в изпълнението, а при договора за управление принципалът, наред с редовното изплащане на възнаграждението, поема и редица други ангажменти, свързани с изпълнението.

➤ Договорът за поръчка/изработка, поначало предполага еднократност на изпълнението, а при договора за управление изпълнението има продължаващ се характер, по което се доближава до трудовия договор.

➤ При договора за поръчка/изработка довереникът/изпълнителят се задължава на свой риск да изпълни нещо, съгласно поръчката на другата страна, а последната да заплати възнаграждение. При договора за управление възнаграждението се изплаща периодично в хода на изпълнението на договора.

➤ При договора за поръчка/изработка предмет на задължението е предоставянето на определен краен резултат, който може да бъде от различен характер. При договора за управление голяма част от задълженията, включени в предмета на договора, имат периоди-

чен характер.

➤ При договора за поръчка/изработка работата може да бъде извършена не само от изпълнителя лично, но и от други лица, при условие че договорът не е сключен с оглед личните качества на изпълнителя. При договора за управление управителят следва да изпълни задълженията си по договора лично, да използва своите знания и професионална квалификация, за да организира и ръководи производствената и стопанската дейност на съответното търговско дружество.

В крайна сметка най-важните същностни характеристики на договора за управление могат да бъдат обхванати по следния начин.

➤ Той е двустранен договор. И двете страни по договора притежават определени права и задължения.

➤ Договорът има личен характер. Както посочихме, това е свързано по презумпция с професионалната квалификация на управляващия, поради което той следва лично да изпълнява задълженията си по договора.

➤ Договорът за управление има продължаващ се характер. Подобно на трудовия договор при него няма изпълнение, респ. прекратяване на договора след еднократно изпълнение на престацията, а се изисква непрекъснатост в изпълнението на задълженията.

➤ Договорът има възмезден характер. И за двете страни по него съществува имуществена облага.

➤ Договорът е формален. Наличието на писмена форма е условие за неговата действителност.

На основата на посочените белези договорът за управление на капиталово търговско дружество може да бъде определен като съглашение между капиталово търговско дружество (принципал) и управляващо лице, по силата на което последното се задължава да управлява ефективно дружеството на основата на изготвена от него бизнес програма, а принципалът – да създаде и поддържа благоприятни условия за осъществяване на управлението и да заплаща периодически предвиденото по договора възнаграждение.

Приликите и разликите между трудовия договор и договора за управление, могат да бъдат констатирани в няколко направления.

А) Прилики:

Първо. И двата договора имат двустранен характер. И двете страни по договора притежават определени права и задължения.

Второ. И при двата договора има персонален елемент. Работникът/служителят при трудовия договор и управляващото лице при договора за управление по правило са физически лица. Възможността договор за управление да се сключи с орган на управление – юридическо лице (при ЕАД), е изключение предимно от теоретично естество.

Трето. Договорите имат продължаващ се характер. И при двата договора изпълнението, респ. прекратяването, не е свързано с еднократното изпълнение на престацията, а се изисква непрекъснатост в изпълнението на задълженията.

Четвърто. И двата договора имат възмезден характер. И двете страни по договорите реализират определени облаги.

Пето. Договорите имат формален характер. Наличието на писмена форма е условие за тяхната действителност.

Б) Разлики:

Първо, в предмета, нещо за което вече стана дума.

При трудовия договор задължението от страна на физическото лице е за предоставяне на работна сила, на живия труд на работника или служителя. При договора за управление се дължи трудов резултат. От съществено значение тук е осъществяването на определен

продукт на съответно положен труд⁹⁰, резултат на професионално и компетентно управление.

Второ, в начина на организация при изпълнение на задълженията.

При трудовия договор работникът изпълнява задълженията си в съответствие с установените условия на труд – работно време, почивки, отпуски, охрана на труда и пр., а при договорите от граждански тип полагането на труд се извършва при пълна самостоятелност, до получаването на крайния продукт. Този договор дава възможност за оперативна самостоятелност на изпълнителя да реши как да създаде договорния продукт. При това в първия случай изпълнението се осъществява при условията на непрекъснат контрол, упражняван от работодателя, а във втория случай контролът на възложителя върху изпълнителя е силно ограничен и строго регламентиран⁹¹.

Трето, по характера на труда.

При трудовия договор личното изпълнение на задълженията е императивно установено, докато при тези от частното право, ако престацията е заместима, изпълнителят може да ползва труда на трети лица и само при незаемимите престации (които са далеч по-малобройни) изпълнителят е ангажиран с лично изпълнение.

⁹⁰ Установената съдебна практика също приема като основен разграничителен критерий между двата вида договора техния предмет. (Решение на ВАС № 181/16.05.1997 г. по адм. д. №8069/1995 г., Решение на ВКС № 537/13.05.1999 г. по гр. д. № 1632/1998 г., Решение на ВКС № 1030/09.10.2001 г. по гр. д. № 2163/2000 г., Решение на ВАС № 152/16.05.1997 г. по адм. д. № 5942/1995 г., Решение на ВС № 1849/7.II. 1993 г. по адм. д. № 5793/93 г., Решение на ВС № 228/23.I.1959 г. по гр. д. № 8440/1958 г., Решение на ВАС № 232/ 20.01.2000 г. по адм. д. № 3951/1999 г., Решение на ВС № 31/4.IV.1995 г. по гр. д. № 2453/1993 г., Решение на ВС № 3249/1.10.1996 г. по адм. д. № 7360/ 1995 г., Решение на ВС № 663/7.III.1957 г. по гр. д. № 1388/1957 г., Решение на ВС № 85/17.II.1988 г., II г. о, Решение на ВКС № 576/7.10.1998 г. по гр. д. № 1576/1997 г., и др.).

⁹¹ В решение № 537/ 13.05.1999 г. по гр. д. № 1632/98 г., IV г. о.) се отбелязва, че при договора за изработка, за разлика от трудовия, липсва включването на изпълнителя в организацията на възлагащия работата, тъй като изработката се осъществява на риска на предприемача, който е свободен да насочва действията си, защото извършва своя работа и нейният резултат ще рефлектира в неговата имуществена сфера.

Четвърто, по начина на изплащане на възнаграждението.

При договора за управление възнаграждението се дължи за това, че страната е осъществила определен трудов резултат, а при трудовия договор се дължи възнаграждение за работната сила, според количеството и качеството на работата и съществуващите трудови норми⁹². Изплащането на трудовото възнаграждение става системно, по установения ред – по седмично, по месечно и пр. Изплащането на възнаграждението по гражданските договори се извършва обикновено накрая, след приключване на изпълнението и предаване на трудовия резултат. Възможно е и друг начин на изплащане, вкл. авансово. Трудовото възнаграждение е мярка за оценяване на количеството и качеството на вложения труд. При определени условия (престой, отпуск) то се заплаща и без да е положен труд, нещо което е невъзможно при граждански възнаграждения.

Пето по формата за сключване.

Трудовият договор винаги е формален, което означава че писмената форма е условие за неговата действителност⁹³. Освен това при неговото сключване следва да бъдат спазени редица формалности, свързани с постъпването на работа, като издаване на трудова книжка, медицински преглед за започване на работа, становище от служба по трудова медицина и др. подобни. Сключен устен трудов договор е недействителен. Формалният характер на трудовото правоотношение гарантира сигурност и яснота в отношенията между страните по повод прехвърлянето на работната сила на работника/служителя. От друга страна, договорът за управление по правило е консенсуален и писмената форма има предимно доказателствено значение.

⁹² В решение № 663/7.III.1957 г. по гр. д. № 1388/1957 г. на IV г. о., се отбелязва, че при договора за изработка възнаграждението се дължи за това, че страната е доставила определен краен трудов резултат, а при трудовия договор се дължи възнаграждение за предоставената работна сила, за отдадения на работодателя личен труд според количеството и качеството на работата.

⁹³ В този смисъл е решение № 576/7.10.1998 г. по гр. д. № 1576/1997 г., III гр.

Шесто, по прекратяване на договора.

Прекратяването на гражданските договори по правило приключва с тяхното изпълнение, респ. предаване на трудовия резултат, а при трудовите прекратяването не е свързано с приключването на определена работа. При трудовите отношения съществува широка гама от прекратителни основания, някои от които имат субективен характер и са свързани със срок, стаж, възраст, заболяване и др.

Възможно е и паралелно съществуване на двата вида правоотношения – трудово (по трудов договор) и гражданско (по договор за управление)⁹⁴. В тези случаи, по принцип е необходимо:

а) правата и задълженията между страните по правоотношенията да са уредени с двустранно подписан договор, а не със заповед за назначаване съгласно КТ;

б) персоналното възнаграждение на управителя да е в пряка зависимост от сложността, отговорността и резултатите от неговата работа;

в) месечното възнаграждение да обхваща всички приходи от дейността на управителя в търговското дружество, без тези по трудовия договор;

г) работната заплата по трудовия договор да е различна от тази по гражданския договор и споразуменията към него.

Тази комплицираност в сравнително-правния подход обаче, едва ли може да изведе докрай нещата с разкриване цялостната характеристика на договора за управление. Приемем ли, че става дума за смесен сложен договор, това означава да го класираме към категорията ненаименувани договори (*contractus sui generis*). Става дума за т. н. „кръстосан” тип смесени договори, при който елементите на съставляващите договори са иманентно свързани и по този начин са

⁹⁴ Вж. решение № 7513/2001 г. на ВАС по адм. д. № 7189/2000 г., I г.о. По делото е установено, че лицата, с които са били сключени договори за управленски и контролен мандат, имат и трудови договори със същото предприятие. При съпоставка на длъжностните характеристики, които очертават кръга на задълженията им по трудовите договори с посочените в договорите за управленски и контролен мандат, са налага изводът, че те съвпадат.

изпълнени с ново съдържание. Използваната формула за регулиране на проблематиката би следвало да е съобразена с възможността за прилагане на всички правила от българското гражданско и търговско право, които регулират отделните сегменти на комплексния договор за управление. Естествено е в най-голяма степен да бъдат приложени нормите от основния договор, заложен в неговото съдържание, а именно – договорът за изработка, комбинирани със специфичните правила от останалите договорни части, доколкото последните не могат да бъдат „поети” от разпоредбите на определящия съставен договор. При това проблемът допълнително се усложнява с привличането на норми от различни договорни институти за уреждане на отделните негови елементи. По този начин най-важно от практическа страна е, че се получава разсейване (дисперсия) на контурите на договора и оттам на проблемите за неговото изпълнение и отговорността на страните. Следователно предпочитания за правото вариант е обособяването в нормативен план на едно хомогенно цяло. Това предполага последователност и систематизация на правната уредба и създаване на специални разпоредби, посветени на договора за управление. При положение че правната система съдържа такива специализирани правни норми, целият комплекс от отношения ще бъде поет именно от тях. Систематическото място на такъв нормен комплекс според нас е в Търговския закон, като по този начин договорът за управление ще намери своята адекватна правна уредба⁹⁵.

В обобщение на извършения анализ на новите законодателни реформи в трудовоправната материя и връзката на трудовия договор със сродни институти в други правни отрасли могат да се представят няколко по-важни извода:

➤ Съществува логическа връзка между развитието на бизнес

⁹⁵ Алтернативата е създаването, отново в Търговския закон, на отделна глава, посветена на договора за услуги, която би имала по-общ характер и значение. Именно предвид специализирания характер на разглежданата тук проблематика не разглеждаме подробно тази възможност.

формите и законовите промени в нормативни актове от гражданското и търговско законодателство, които непрекъснато създават и предизвикателства към усъвършенстването на обхвата и съдържанието на трудовите договори.

➤ Посредством трудовите договори и разширяването на техния обхват се създават предпоставки за „изсветляване” на икономиката, т.е. лицата могат да излязат от сивата икономика благодарение на това, че е въведена практика и законодателен обхват и повече нови видове трудови договори.

➤ Остават непряко уредени въпросите, свързани с отговорностите на работодателя и работника, особено при възникване на трудови злоупотреки и др., които при работа от разстояние и надомна работа търпят тълкуване посредством методите на правната аналогия и допълване от общите разпоредби на КТ, но и специфични и тепърва ще бъдат обект на доктринално изследване и законодателно уреждане.

➤ Непосредствено след като законодателят увеличи обхвата на трудовия договор посредством новите му видове, бизнесът започва да търси механизми за неговото заобикаляне. В тази връзка възниква въпросът за ефективността от тях и дали с това ще се създаде добра практика, или ще се задълбочи процесът на бюрокрация и съответно ще се стимулира корупцията сред контролните органи.

Глава четвърта

Осигурителноправни аспекти на трудовата заетост

§ 4.1. Особенности на осигурителноправния статут

Формите на заетост, спецификата на упражняваната дейност и като цяло формите за реализиране средства за издръжка на индивида с оглед осигуряване на приемлив или немаргинален социален статут стоят в основата на въвеждане категориите осигурени лица. Конкретното основание или механизъм за използване на работната сила, както и прилагането на обвързан или самостоятелен трудов порядък е в базата на законодателната идея за конституиране на видовете осигурени лица и класифицирането им с оглед обема, обхвата и характера на осигурените рискове, размера и вида на осигурителната вноска, както и степен и вид на осигуреност досежно нейния задължителен, доброволен или допълнителен характер.

Така установяването на групите осигурени лица в кодификацията за осигуряването акт залага на критериите характер и начин на трудова заетост, респ. специфика на дейността по получаването на доходи и корелативно на същите обем на осигурените рискове, признати за покрити в хипотези на временна или постоянна неработоспособност. В посочения смисъл и логиката на законодателя при въвеждане групите осигурени лица се базира на две основни идеи, а именно – в зависимост от начина на реализиране на труда да се определи съответния му обем на покритите рискове, а от друга страна, да се отчете спецификата на зависимост на този труд и начина му на влияние по повод реализиране на трудови и служебни правоотношения, респ. правоотношения по придобиване на средства за издръжка.

Динамиката в законовата уредба обаче безспорно следва начина на регламентиране формите на труда, тясно обвързана е с промяната в механизма на трудовоправната координация формите на заетост, предвид на което е гъвкаво конструирана и променлива с ог-

лед налагащите се обществени и юридически разбирания за социална защита и ролята ѝ в системата от методи за закрила личността и правата на индивида.

В посочения смисъл, анализирайки спецификите, касаещи категориите осигурени лица, следва да изведем основни изводи за начина на взаимосвързаност на трудовата заетост със социалната закрила на работещия, но предвид философията на закона и цялостния дух по реализиране на осигурителноправната юридическа конституция.

Задължително осигурените лица, ангажирани по трудови правоотношения, са активни носители на задължение за престоиране на вноски, настъпващо ех леге, по силата на закона и винаги независимо от волята на субекта. Основание за конституирането им е наличието на формално или започнало изпълнение на трудова дейност, респ. дейност по обезпечаване на регулярни доходи за издръжка.

Старата редакция на Кодекса за социално осигуряване (КСО) установяваше следните групи лица, въведени в нормата като задължително осигурени по критериите групи рискове, а именно:

1) Задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица.

2) Задължително осигурени за инвалидност, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест, като в посочената група се обхващаха работниците и служителите, наети на работа при един или повече работодатели за не повече от 5 работни дни (40 часа) през календарния месец, т.е. такива, упражняващи трудова дейност в условията на определена като краткотрайна трудова заетост. Досежно тях се приемаше разбирането, че поради сравнително малкото значение на изпълняваната им работа и следващото им се срещу това трудово възнаграждение отсъства логика за разширен обем осигуряване, обхващащо рисковете майчинство, временна неспособност поради общо заболяване и безработица.

3) Задължително осигурени за инвалидност поради общо забо-

ляване за старост и за смърт.

С промените в КСО, чл. 4 (изм. ДВ, № 107, 2014, в сила от 01.01.2015 г.) и с редакцията на текста, въвеждащ като осигурени за всички социални рискове „работниците и служителите, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансиране“, групите задължително осигурени лице се сведоха до две основни категории, а именно:

1) задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица, включващ субекти – физически лица, ангажирани по трудово правоотношение, включително и лицата с краткотрайна трудова заетост;

2) задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване за старост и за смърт – на практика групата на самоосигуряващите се лица, упражняващи дейност за собствена сметка и на собствен риск.

Включването в осигурените от първата категория лица и лицата с краткотрайна трудова заетост основателно беше изтълкувано като индикация за променен законодателен подход и установяване на разбирането, че независимо от продължителността на престигане на труда, самият факт на заетост като правна форма или правен режим е основание за пълно осигуряване на изпълняващото трудовите задължения лице.

Към 07.07.2015 г. с въвеждане на новата ал. 10 на чл. 4 от КСО (ДВ, № 54, 2015, в сила от 17.07.2015 г.) законодателят предвижда „лицата по чл. 114а, ал. 1 от КТ да подлежат на осигуряване за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест.“

В този вид групите осигурени лица повторно се очертават в три основни групи:

1) задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест;

2) задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест – по индикация от специалния закон, упражняващи трудова дейност по договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа;

3) задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт.

Видно е, че на практика осигуряването за определен обем осигурени рискове, зависещо от обема на престоираната работа, нейния характер, особености и продължителност, отново се установява във философията на осигурителното законодателство главно предвид предхождащи го изменения на общото трудово законодателство.

От анализа и систематиката на осигурените лица считаме, че понастоящем следва да разделим категориите осигурени на две основни групи, с оглед упражняваната от тях дейност, а именно:

1) Ангажирани по трудов договор или договор за управление и контрол и притежаващи статута на упражняващи власт лица – тук констатираните изменения са в две основни насоки, а именно:

➤ включване на лицата с краткотрайна заетост като осигуряващи се в пълен предвид характера на обезпечението обем и посредством включване в осигуряване на рискове, за които те не бяха осигурявани;

➤ на второ място – разширяване хипотезата на задължително осигурените и ангажираните с управлението лица, включващо вече и управителите и прокуристите на търговски дружества и на еднолични търговци и на техните клонове, членовете на съвети на директорите, на управителни и надзорни съвети и контролборите на търговски дружества, синдиките и ликвидаторите, както и лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицирани дружества и лицата, на които е възложено управлението и/или контролът на държавни и общински предприятия по глава девета от Търговския закон, техни поделения или на други юридически лица, създадени със закон.

2) Реализиращи средства за издръжка чрез самонаемен труд – относно които е налице запазване обема и обхвата на осигурените рискове както в категорията задължителна, така и в категорията доброволна осигуреност.

По необходимост, а и предвид аспекта на цялостното изследване тук се анализират само физически лица, полагащи т.нар. зависим труд въз основа на трудови или служебни правоотношения и включени в категорията задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица.

В подсистематично тълкуване и предвид характера на изследването бихме могли да разделим задължително осигурените, полагащи зависим труд и осигурени за всички социални рискове на няколко основни категории, а именно:

- работещи по трудови правоотношения по силата на типичен трудов договор;

- изпълняващи властнически функции, упражняващи държавна служба или изборни длъжности, но полагащи труд по корелативен на факта последващ и действителен трудов договор;

- работещи по трудово правоотношение, произхождащо от фактическия състав на членствена връзка;

- изпълняващи дейност по договор за управление, договор за контрол или специфична дейност по търговското или друго специфично законодателство – по необходимост оставащи извън обсега на настоящото изследване

Подобна систематизация ни се струва резонна и предвид обобщаване на основни качества на законодателната идея като дух и философия на нормата и то както на трудовото, така и на осигурителното законодателство, обединяващи в адресатите си идентични субекти, различаващи се по формите на престоиране на работна сила, но не и по начина, по който законодателя им предоставя гарантираната им социална закрила.

Във всички случаи, анализирайки моментите и периодите на

осигуреност, началните им и финални моменти следва да се извеждат от общия осигурителноправен принцип (чл. 10, ал. 2 от КСО), предвиждащ, че осигуряването възниква от деня, в който лицата започват да упражняват трудова дейност по чл. 4 или чл. 4а, ал. 1 от КСО и за който са внесени или са дължими осигурителни вноски и продължава до прекратяването ѝ, като се прекъсва през периодите, които не се зачитат за осигурителен стаж, независимо че дейността по посочените текстове не е прекратена.

Към лицата от първата категория група (работещи по трудови правоотношения по силата на типичен трудов договор) се отнасят на първо място **всички работници и служители, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансиране.**

Важно е да добавим, че с редакцията на КСО, отменяща като специфична група лицата, които работят по втори или по допълнителен трудов договор – съответно работещи по две трудови правоотношения, сумарната продължителност на които надхвърля осем часа на ден, както и лица, изпълняващи задължения по т.нар. външно или вътрешно съвместителство. Тези лица вече следва да се считат включени в посочената като цяло по-обща категория. Това е резонен законодателен подход, тъй като на практика се касае за работници или служители, изпълняващи дейност по типично трудово правоотношение, и независимо от неговия характер и поредност беше изключително неоправдано въвеждането им в допълнителна група, представляваща на практика по-ясна от общата като цяло хипотеза. От друга страна, широката формулировка на хипотезата включва в категорията и ангажираните по договор за временна, надомна работа и работа от разстояние, ползващи осигурителноправна закрила за целия, независимо от продължителността период на престигане на труда. Основанието за осигуряването на лицата от посочената категория в пълен обем е престигането на работна сила по съществуващ и валиден трудов договор и в корелация на него – започнало и развиващо се трудово правоотношение. В посочения

смисъл и представлявайки вид правна сделка, трудовият договор се дефинира традиционно като юридическа връзка между работника и работодателя, по силата на която работникът се задължава да престира работна сила, а работодателят – да му заплаща уговореното трудово възнаграждение. Като правомерно и правопораждащо основание за престиране на труд договорът е базисен елемент от състава на възникване на трудовото правоотношение, което като функционално, взаимозависимо и корелативно на договора като цяло съставлява динамика и развитие на моментното постигане на съгласие.

Законовият подход за разграничение между факта на сключване на сделката по престиране на труда и доразвитието като интензивно и поетапно полагане на труд е релевантен и спрямо момента на изпълнение (чл. 63, ал. 3 от КТ), определим като задължение на работника или служител да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по сключване на договора и надлежната му регистрация, освен ако страните са уговорили друг срок. Така и изпълнението на задълженията по трудовия договор е прието да се смята за започнало с постъпването на работника или служителя на работа, което се удостоверява писмено.

Посоченото разграничение е важен индикатор и за момента, от който лицата от посочената категория следва да се считат осигурени. Принципно е възприета идеята този момент да е „денят, в който лицата започват да упражняват трудова дейност ...“, в частност определим към момента на постъпване на работа като факт, афиширащ започналото изпълнение по трудово правоотношение, а не към момента на сключване на договора. Адекватно в посочения смисъл е и становището на ВАС (р. №7290 -06 – IV), приемащо, че не се придобива осигурителноправен статут при сключен трудов договор, но неизпълнявана по него работа и обратно – този статут се предполага при формално постъпване на работа, но неизпълняването ѝ по обективни и независещи от работещия причини.

Подобна е и аналогия на трудовоправния принцип, предвиж-

дащ при непостъпване на работника в законовия срок трудовото правоотношение да се смята за невъзникнало, освен ако това се дължи на независещи от работника причини, за които той е уведомил работодателя до изтичането на срока.

Осигуряването на лицата от посочената категория продължава до прекратяването на трудовата дейност. От категорията нормата изрично изключва лицата, включени в програмите „От социални помощи към осигуряване на заетост” и „В подкрепа на майчинството”, дефинирани като неподлежащи на осигуряване за безработица.

Към групата субекти, изпълняващи властнически функции и упражняващи държавна служба или заемащи изборни длъжности, осигурени за всички рискове лица следва да отнесем, на първо място, държавните служители, касаещи лицата, дефинирани по специалния закон – Закон за държавния служител, Закона за Министерството на вътрешните работи, Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, Закона за Държавна агенция „Национална сигурност”.

Понятието „държавна служба” е многоотраслов правен институт. Той се разглежда основно предвид някои специфики на ангажираните с материята сфери на административното и конституционно право, а също така и с оглед необходимостта от тълкуване при употреба на понятието в характерни за отделните отрасли нормативни актове. За него обаче липсва легално определение, дори и в специализирания Закон за държавния служител. Традиционно, теорията го свързва с длъжността, заемана в държавния апарат, предвид и по повод реализиране на присъщите за последния функции и задачи. От друга страна, многоотрасловият характер на термина по необходимост предполага противоречивост във възприемането му, а оттук – синхронизация на концепциите на ниво широк и тесен смисъл. Общоприето е в широк смисъл държавната служба да се схваща като обхващаща структурите на държавната администрация по повод упражняване на изпълнителната дейност, а в тесен – като осъществяване на управленски, административни и други спомага-

телни функции в т.нар. държавни учреждения.

С решение № 5/6.04.1993 г.и на основание чл. 68, ал. 1 и чл. 65, ал. 2 от Конституцията на Република България (КРБ), Конституционният съд определя държавната служба като дейност по осъществяване функциите на държавата, разгледана през призмата на два основни аспекта:

- функционален – касаещ осъществяване на дейности от името на държавата и чрез изградените и присъщи за нея органи на управление, упражняващи държавната власт;

- организационен – на ниво структури на изградената държавна администрация, респ. апарат, ангажиран с постоянно и непрекъсваемо функциониране.

Типичните за държавната служба белези могат да бъдат сведени до следните по-характерни моменти.

В по-широк аспект на понятието е видно, че последната е вид институция, с основно предназначение реализиране на държавната политика, респ. цели, задачи и изпълнителни функции по отношение на публичната собственост и социалния интерес, която е:

- трайно установена, функционираща непрекъснато и с равно отношение към всеки клиент;

- осъществявана от лица, включени в държавния апарат.

В тесен смисъл държавната служба се типизира като:

- вид трудова дейност, насочена към удовлетворяване на обществени интереси, която има щатен и възмезден характер.

- осъществява се от лица, упражняващи службата по професия и заемащи длъжността по назначение, избор или конкурс;

- ангажираща името и авторитета на държавата.

Понятието „държавен служител” е обект на много и различни научни тълкувания, главно с оглед на факта, че е безспорно същото да се възприема основно като родово понятие, обединяващо различни по характер на дейността и компетенциите си лица – представители на властта, длъжностни лица, функционални работници и др. Предвид на това в него често се влага разнопосочно по характер

съдържание или то неоправдано се смесва със сходни и респективно – възприемани като синонимни понятия („длъжностно лице”, „орган на власт” и др.).

В текста на основния закон (чл. 116, ал. 1 от КРБ) държавният служител се определя като изпълнител на волята и интересите на нацията, който при изпълнение на службата си е длъжен да се ръководи единствено от закона и да бъде политически неутрален. Аналогично и тълкувателно решение на Конституционния съд (решение №4/30.03.1993 г.) установява като определящ признак на същия „упражняването на държавни функции”, т.е. на ниво призната нормативна компетентност, независимо от техния вид.

Законът за държавния служител в текста на чл. 2, ал. 1 дефинира като държавен служител лице, което по силата на административен акт за назначаване заема платена щатна длъжност в държавната администрация и подпомага орган на държавната власт при осъществяване на неговите правомощия. Държавни служители са и лицата, на които специален закон предоставя статут на държавен служител при спазване изискванията на този закон. Основни законови белези при установяване на понятието са следните:

- упражняване на държавна служба, заета чрез назначение в държавния апарат;
- която е щатна и платена;
- изпълнява се по професия;
- предполага дисциплинарна подчиненост спрямо по-горестоящия орган;
- е обслужваща по характер и рамките на изпълнителната държавна власт.

В посочения смисъл и определението за държавен служител в чисто теоретичен аспект е следното: държавен служител е заемащо щатна и платена длъжност в държавния апарат лице, което по функции и компетентност е ангажирано в сферата на изпълнителната държавна дейност.

Не са държавни служители по смисъла на закона следните ка-

тегории субекти:

- еднолични органи или техни заместници;
- членове на колегиални органи;
- членове на политически кабинети или съветници и експерти към тях, с изключение на ръководителя на звеното за връзки с обществеността;
- лица, които изпълняват технически функции в администрацията.

По смисъла на чл. 6 от Закона за държавния служител (ЗДС), последният изпълнява държавната служба въз основа на назначаване от компетентен орган на държавна власт. Държавните служители и лицата, работещи по трудово правоотношение, заемат длъжности, чиито наименования се определят в Класификатора на длъжностите в администрацията. В класификатора се посочват и разпределението на длъжностите в длъжностни нива, минималните изисквания за степен на завършено образование и ранг или професионален опит, необходими за заемането на всяка длъжност, както и видът на правоотношението, по което тя се заема.

Според функциите, които се изпълняват, длъжностите в администрацията са:

1. ръководни;
2. експертни;
3. технически.

Така в тясно нормативен аспект законът, въз основа критерия характер на служебните задължения и степен на професионална подготовка, въвежда два основни вида държавни служители – ръководни служители и експерти.

Ръководният служител ръководи административно звено и носи отговорността за неговата работа, като тези от тях, които заемат длъжностите главен секретар, секретар на община, главен директор на главна дирекция, директор на дирекция и ръководител на инспекторат, са висши държавни служители. Съгласно текста на чл. 11 от Наредбата за прилагане на класификатора на длъжностите в ад-

министрацията, лица, притежаващи статута ръководни служители, са компетентни по отношение на следните основни задачи: да организират, контролират и планират дейността на служителите в звеното, да разпределят техните задачи, да координират дейността на тези служители с другите звена, както и да отчитат дейността на звеното, носейки отговорност за нея.

Експертът изпълнява служба, подпомагаща осъществяването на функции на държавната власт.

Длъжността инспектор е свързана с изпълнение на различни по характер и обект контролни функции, четири основни ранга – държавен, главен, старши и младши инспектор.

Длъжността експерт предполага участие в работа и разработка на предложения за решаване на конкретни, в определена сфера проблеми, съдействие при оформяне на инициативи за издаване на актове и др.

Длъжността специалист е по характер подпомагаща и по същество подчинена спрямо дейността на служители с експертни или ръководни длъжности.

Аналитичната, научна литература, по пътя на законовото тълкуване или предвид съществуващи практики по неговото прилагане разглежда и други класификации на държавните служители. Общоприетата от тях, обобщава категориите, ангажирани в държавния апарат лица, в следните групи:

Ръководни лица – в частност заемащи ръководни постове или длъжности (и в този смисъл явяващи се горестоящи в административната йерархия), които са снабдени с държавно властническа принуда и компетентност за издаване на актове. Към тази категория следва да бъдат отнесени министри, председатели на ведомства, областни управители, директори на учреждения и др.

Представители на власт – компетентни в реализирането на контролни дейности и свързаното с тях прилагане на държавна принуда (служители на МВР, инспектори, митничари и др.).

Функционални служители – осъществяващи конкретни адми-

нистративни функции при организиране и реализиране дейността на съответно звена, респ. при осъществяване на задачи в определена сфера на държавната служба – лекари, прокурори, инженери.

Предвид въведените от Закона за администрацията три категории длъжности, а именно ръководни, експертни и технически, някои автори са склонни да добавят и четвърта категория държавни служители, определяна от тях като обслужващ (спомагателен) персонал.

Дотолкова, доколкото спецификата на извършваната от тези лица дейност има чисто технически характер, предполага трудово правоотношение и се регулира предвид нормите на трудовото законодателство, а не на ЗДС, считаме, че не е резонно последните да бъдат възприемани като специфична категория държавни служители. Възприемане на противоположното становище неоправдано, и в противоречие с духа на закона би разширило разглежданото понятие или би го уеднаквило с „персонал на администрацията” или още с т.нар „служебни лица”, които не би следвало да бъдат определяни като държавни служители.

Осигуряването на държавните служители започва от момента на встъпването им в длъжност, който предвид текста на чл. 14 от ЗДС става в 10-дневен срок от датата на издаването на акта за назначаване, което се удостоверява писмено, който е и моментът на възникване на служебното правоотношение. Преди постъпването си на служба държавният служител е длъжен да положи клетва, която се удостоверява с подписването на клетвен лист, като предвидено е, в случай че назначеният служител не встъпи в длъжност или не положи клетвата, актът за назначаване се отменя от органа по назначаването. Въпреки качеството си на формален акт по встъпване в мандата е видно, че неполагането на клетва е основание за отмяна на назначаването, а оттук – и за отказ за възникване на осигурителни права.

Следваща категория осигурени субекти, но ангажирани по служебно, определяно още като властническо правоотношение са

съдиите, прокурорите, следователите, държавните съдебни изпълнители, съдиите по вписванията и съдебните служители, както и членовете на Висшия съдебен съвет и инспекторите в инспектората към Висшия съдебен съвет, включително и кандидатите за младши съдии и младши прокурори по Закона за съдебната власт. Прочее, на практика се касае за две категории лица – осъществяващите и реализиращи правосъдна държавна дейност и реализиращи работна сила по служебно, определяно още като властническо правоотношение и съдебни служители, работещи по типично трудово правоотношение. Предвид последното следва да се има предвид, че въпреки отсъствието на законово разграничаване и формално обединяването им в однородна осигурителна категория те придобиват осигурителен статут към два различни момента – към момента на встъпване в длъжност (за съдии, прокурори, следователи, включително и младши, държавни съдебни изпълнители и прочее), съгласно изискванията на специалния материален закон и към момента на постъпване на работа (за съдебни служители, членове на съвета и инспектората).

Към тази група се включват и военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, резервистите на активна служба по Закона за резерва на въоръжените сили на Република България, държавните служители по Закона за Министерството на вътрешните работи и Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, държавните служители по Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“, по Закона за Държавна агенция „Разузнаване“ и по Закона за специалните разузнавателни средства, офицерите и сержантите по Закона за Националната служба за охрана, които са следваща група задължително осигурени и упражняващи дейност по трудово правоотношение. В допълнение спецификата на осъществяваната дейност следва да уточним, че военната служба е държавна служба с особено предназначение за подготовка и осъществяване на въоръжена защита на страната, която се изпълнява като професия в Министерството на отбраната, в

Българската армия, в структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната, както и в други държавни органи и ведомства при условия и по ред, определени с този закон, с правилника за прилагането му, с уставите на въоръжените сили и със сключения договор. Ангажирани по изпълнението ѝ и съответно визирани в категорията на текста са офицери, офицерски кандидати, сержанти, войници, матроси.

Правоотношението по изпълнение на военната служба възниква въз основа на договор за военна служба. При това военнослужещият постъпва на служба по местоназначението си в 10-дневен срок от датата на сключване на договора за военна служба и полага военна клетва, което се удостоверява с подписване на клетвен лист и акт за встъпване в длъжност. Ако по независещи от него причини военнослужещият не постъпи на служба или не положи клетва в срока, се определя нов срок за встъпване. Видно е, че подобно на държавните служители и военнослужещи следва да се считат за осигурени от момента на постъпване на работа, респ. на встъпване в длъжност, но и не без полагане на предшестващата я клетва, която като отказ от полагане предполага и невъзникване на съответстващото ѝ правоотношение.

Към последна група лица, включени в подсистемата се отнасят лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи доходи на изборни длъжности, както и служителите с духовно звание на Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията. Касае се за субекти, изпълняващи предимно представителни и в по-малка степен трудови функции⁹⁶, както и обслужващите целите на различни легитимни вероизповедания. Включването им в установената категория обаче се налага от две съображения – от една страна, пряка взаимоотноообвързаност на осъществяваната от тях дейност с възникване и развитие на трудово правоотношение, а от друга – осъществявана на практика трудова

⁹⁶ Виж. Средкова, Кр. Цит. съч., с.220.

дейност за особени нужди или за нуждите на различни и признати вероизповедания⁹⁷.

Към групата на лицата, упражняващи трудово правоотношение като елемент на сложна връзка, бихме следвали да отнесем **членовете на кооперации, упражняващи трудова дейност и получаващи възнаграждение в кооперацията**. Касае се за субекти, участващи в сложни правоотношения, касаещи класическо престиране на труд по трудово, но все пак членствено правоотношение ведно с имуществена обвързаност предвид постигането на една обща за обединението цел. По аналогия на текста на чл. 9, ал. 2 от ЗК, въпреки по-широката хипотеза на КСО безспорно следва да се има предвид, че се касае за членове на производствени кооперации с предмет на дейност производство на стоки и извършване на услуги, имащи съгласно закона възможност да „осигурят на член на кооперацията работа по трудово правоотношение с кооперацията“. От друга страна този вид осигуряване не се прилага по отношение на членове – кооператори, неполагащи труд в обединението, спрямо които изрично уточнява, че те не се осигуряват за безработица.

Въпреки че членството в кооперацията възниква като следствие от решението на управителния съвет, осигуряването на лицата следва да започне от деня на постъпване на работа и да продължи до прекратяване на трудовото правоотношение, респ. вписване на решението за прекратяване на кооперацията и за обявяването ѝ в ликвидация в търговския регистър.

Към категорията лица, осигурени предвид осъществяване на трудово правоотношение, се отнасят и **специализантите, които получават възнаграждение по договор за обучение за придобиване на специалност от номенклатурата на специалностите, определена по реда на чл. 181, ал. 1 от Закона за здравето**. Касае се за престиране на специфична дейност по оказване на медицински или дентални услуги от висши медицински специалисти и въз осно-

⁹⁷ В този смисъл Средкова, Кр. Цит. съч., с. 220.

ва договор за обучение по придобиване на специалност, като съгласно чл. 181, ал. 4 от ЗЗДР времето, през което специализантите се обучават за придобиване на специалност въз основа на договор за обучение и се осигуряват по реда на чл. 4, ал. 1, т. 9 от Кодекса за социално осигуряване, се зачита за трудов стаж. Номенклатурата на специалностите в системата на здравеопазването, условията и редът за провеждане на обучението и придобиване на специалност в здравеопазването, както и финансирането му, се определят с наредба на министъра на здравеопазването, съгласувана с министъра на образованието и науката и с министъра на финансите. Осигуряването на специализантите започва от момента на изпълнение на дейностите по договора за обучение.

Обединяващо за посочените категории лица са спецификата на изпълняваната от тях дейност, която е определима като зависим труд, полаган в полза на други лица срещу престиране на работна сила и по трудов договор или друг вид договор, създаващ и предполагащ определено правоотношение. Включването в тази категории и на лицата с **краткотрайна трудова заетост** ни насочи към индикация за променен законодателен подход и установяване на разбирането, че независимо от продължителността на престиране на труда, самият факт на заетост като правна форма или правен режим е основание за пълно осигуряване на изпълняващото трудовите задължения лице.

Както вече споменахме, последните законови актуализации повторно въвеждат нова, особена категория задължително осигурени лица, но за ограничен обем рискове, а именно – задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и трудова злополука и професионална болест, в частност по индикация от специалния закон, упражняващи трудова дейност по договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Последното е осигурително нормативна реакция на въвеждането в КТ на т.нар. договори за краткотрайна селскостопанска работа, във връзка с което и новата ал. 10 на чл. 4 от КСО предвижда „лицата по чл. 114а,

ал. 1 от Кодекса на труда да подлежат на осигуряване за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест“. Видно е, че това е кръгът на рисковете, за които се осигуряваха лицата с краткотрайна трудова заетост, които бяха включени в общата категория работници и служители и респективно – осигуряващи се за всички рискове. Понастоящем този обем на осигуреност отново се възприема, но за лица с определена като краткотрайна сезонна работа, които обаче за разлика от предишната категория субекти се наемат не за по-малко от пет работни, а за един работен ден. Основанието за осигуряването на посочения вид лица само за този вид рискове е рационален законодателен подход – предвид факта на подневната им заетост е юридически неоправдано осигуряването им за рискове, предполагащи дългосрочно по вид обезщетение като майчинство и безработица.

Времето на работа по договора за краткотрайна сезонна работа не се признава за трудов стаж, но с факта на осигуряването влияе върху осигурителния стаж на изпълняващия дейността.

Считаме, че към категорията субекти, полагащи зависим труд и следващото му се осигуряване, следва да посочим и т.нар **морски лица**. Въпреки включването им в групата на самоосигуряващите се, на практика се касае за лица, ангажирани по трудово правоотношение. Така и понятието морско лице е легално дефинирано в КСО като „лице, което заема длъжност по трудово правоотношение като член на екипажа на морски кораб, вписан в регистъра на корабите на държава – членка на Европейския съюз, независимо дали се намира на брега или на борда на кораба, притежава свидетелство за правоспособност и свидетелство за допълнителна и/или специална подготовка, придобито по реда на наредбата по чл. 87, ал. 1 от Кодекса на търговското корабоплаване.“

Морските лица задължително се осигуряват изцяло за своя сметка за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест върху избран месечен осигурителен доход между минималния

и максималния размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. Същевременно по свой избор и желание могат да се осигуряват изцяло за своя сметка и за безработица върху избрания месечен осигурителен доход между минималния и максималния размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година.

Съгласно чл. 20 от посочената наредба осигурителните вноски за посочените рискове са изцяло за сметка на морските лица и се дължат в размерите за фондовете „Общо заболяване и майчинство“, „Пенсии“, „Трудова злополука и професионална болест“ или и за „Безработица“ върху избран, както вече се спомена, месечен осигурителен доход в рамките между минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица и максималния месечен размер на общият осигурителния доход за съответната година.

Видът на осигуряването и избраният месечен осигурителен доход се декларира от морските лица пред работодателя в 7-дневен срок от датата, на която е започнало изпълнението на задълженията по трудовия договор, и това е удостоверено писмено съгласно чл. 63, ал. 4 от Кодекса на труда. Видът на осигуряването и избраният месечен осигурителен доход могат да се променят за всяка календарна година, ако морското лице е подало декларация пред своя работодател до края на януари на съответната календарна година.

Осигурителните вноски за морските лица се внасят от работодателя до 25^{то} число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът.

Предвидено като допълнителна хипотеза е, когато морските лица получават доходи едновременно и от дейности по чл. 4 от КСО. В този случай осигурителните вноски се внасят върху сбора от осигурителните им доходи, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход, по следния ред:

- доходи от дейности на лицата по чл. 4, ал. 1 от КСО;
- осигурителния доход като морски лица;
- осигурителен доход като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски или в неперсонифицирани дружества, упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност, регистрирани земеделски стопани и тютюнопроизводители;
- доходи за работа без трудово правоотношение.

Създадената и въведена класификация на осигурените, в тясна взаимовръзка със съществуващите и нововъведени форми за пресетиране на труда, дава основания за следните по-характерни изводи. Показателен законодателен стремеж е разширяване обема на задължителното осигуряване както по отношение на свързаните с него лица, така и предвид формите на трудова заетост, но факт, който е налице само по отношение на разглеждания трудов и свързаните с него договори за управление и контрол, индикиращи полагането на зависим и упражняван за други субекти труд. Другите форми на реализиране на доходи принципно са стабилно установени и не е налице тенденция към промяна, което насочва към засилена регулаторност спрямо упражняващите трудовите и служебни правоотношения и в отсъстваща степен – досежно реализиращите доходи на собствен риск. Очевидно законодателната идея е за разширяване обема на осигуреност на упражняващите трудова дейност като посредством цената на минимални осигурителни вноски се постигне ефекта на максимална и стабилизирана материална обезпеченост при реализиране на осигурителен случай. Подчертано обаче същата е в насока на типичната за отрасъла императивност, недопускаща отклонение както по волята на осигурявания субект, така и на съответстващия му предвид трудовата връзка осигурител, ангажиран със съответното му участие в процентното разпределение на осигурителната вноска. От друга страна, е налице тенденция по отсъствие на конкретика в осигуряването на лица, ангажирани и упражняващи труд по новите форми на трудов договор. Включването им в общата

категория работници и служители принципно уеднаквява обема на осигурителна закрила, като дължима на работещото лице, без оглед формите, начините и вида на полагания труд, но от друга – създава впечатление за изоставане на осигурителното законодателство от тенденциите на трудовоправната уредба и реакцията ѝ на гъвкавост при реализиране на труда в новите условия на пазарна и икономическа конюнктура.

§ 4.2. Трудов и осигурителен стаж – анализ и особености на юридическа релевантност

Въвеждането и установяването института на осигурителния стаж и дефинирането му като базисен правноосигурителен факт е законова хипотеза със значимост в теорията и законодателството в няколко основни насоки, а именно:

➤ Самостоятелното му юридическо конструиране в отлика от използваното в старото осигурително законодателство понятие трудов стаж е базисно при установяване и на други осигурително правни институти. Както е имало случай да се отбележи, понятието трудов стаж, отчитайки само работата по трудово правоотношение и в този смисъл, касаещо единствено работници и служители, е крайно неудачно за използване в осигурителното право. Той не отчита спецификата на осигурителното правоотношение и свързаните с него релевантни осигурителноправни периоди по внасяне на дължимите по линия на осигуряването вноски.

➤ Отразява периодите на съществуване на осигурително правоотношение, в който смисъл и придава статут на осигуреност на определени категории лица.

➤ Безусловна предпоставка е за получаване на краткосрочни осигурителни плащания, изискващи наличие на минимален осигурителен стаж.

➤ Определя размера на контрибутивните пенсии кумулативно с критерия осигурителен доход.

➤ Има значение по повод предоставяне на някои неконтрибутивни плащания на нива на изискуем минимален осигурителен стаж.

Съставлявайки основен осигурителноправен институт, по необходимост свързан с всички категории осигурени лица, осигурителния стаж се различава като същност, периодика и юридическа значимост от трудовият стаж. Сравняване на двата института в рамките на настоящото изследване предполага анализиране на съществуващото им и придавано от законодателството значение с оглед статута на свързаните с тях лица, както и следващите им се трудовоправни или осигурителноправни обезпечения. Изследването им от аспекта на разликите в нормативната уредба – трудова, респ. осигурителноправна, акцентира на спецификите в устанавяването на правните институти, съществуващи и признати досежно едни и същи субекти, но предвид различни факти и предпоставки за възникване и не на последно място – значимост в аспекта на различни по характер и същност права.

Трудовият стаж като категория на трудовото право по необходимост е свързвана само с упражняващите дейности по трудово или служебно правоотношение и респективно – отчитаща фактора време, като периодика на ефективно реализирани или признати, съответно приравнени периоди по полагане на труд.

В този смисъл е и легалната дефиниция на чл. 351, ал. 1 от КТ определяща като трудов стаж времето, през което работникът или служителят е работил по трудово правоотношение, доколкото друго не е предвидено в този кодекс или в друг закон, както и времето, през което лицето е работило като държавен служител.

Видно, че хипотезите на съществуващ и релевантен трудов стаж са три:

- периоди на работа по трудово правоотношение;
- периоди на заетост като държавен служител по служебно или още властническо правоотношение;
- времето, през което е изпълнявана държавна служба или ра-

бота по трудово правоотношение според законодателството на друга държава членка на Европейския съюз, в друга държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство или в Конфедерация Швейцария, както и времето на заемане на длъжност в институция на Европейския съюз, удостоверено с акт за възникване и за прекратяване на правоотношението.

Същевременно законодателят признава за трудов стаж и периоди от време, през които няма полаган ефективен труд, които обаче се признават за трудов стаж, като в този смисъл различаваме две основни хипотези, а именно:

- Периоди от време, през които работникът или служителя не е работил по обективни, независещи от него причини, но в ситуация на съществуващо и валидно трудово или служебно правоотношение.

- Периоди от време на неполагане на труд, дължащи се на отсъстващо или валидно трудово правоотношение.

Към категорията от първия вид отнасяме времето на:

- почивните и празничните дни;
- ползваните платени отпуски, независимо от тяхното основание и начина на заплащането им;

- ползваните неплатени отпуски, установени с този кодекс или с други нормативни актове, когато това изрично е предвидено;

- ползваните неплатени отпуски за временна неработоспособност и за бременност и раждане;

- времето, прекарано в курсове, школи и други форми за професионална квалификация и преквалификация с откъсване от производството;

- времето, през което работникът или служителят не е работил поради неправилно недопускане на работа;

- времето на отстраняване от работа по реда на чл. 33, ал. 2-4 от КТ от 1951 г. за извършено престъпление във връзка с работата, ако работникът или служителят не е бил привлечен като обвиняем по съответния ред;

➤ времето на отстраняване от работа по реда на чл. 33, ал. 2-4 от КТ от 1951 г., след като работникът или служителят е бил привлечен като обвиняем, както и времето на отстраняване от работа по реда на Наказателно-процесуалния кодекс, ако работникът или служителят е бил оправдан или наказателното преследване е било прекратено поради това, че не е извършил деянието или че извършеното деяние не съставлява престъпление;

➤ времето до признаване на трудовото правоотношение за недействително при работа в страната или в друга държава членка на Европейския съюз, в друга държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, ако работникът или служителят е действал добросъвестно при възникването му.

Към втория вид признати за трудов стаж периоди законодателят отнася моментите, през които:

➤ работникът или служителят е бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи – от датата на уволнението до възстановяването му на работа;

➤ уволненият поради задържане от органите на властта е останал без работа в резултат на това уволнение, когато не е бил привлечен като обвиняем, бил е оправдан или наказателното преследване е било прекратено поради това, че не е извършил деянието или че извършеното деяние не съставлява престъпление;

➤ лицето е изтърпявало наказание „лишаване от свобода”, което впоследствие е признато по съответния ред за неоснователно наложено;

➤ трудоустроеният или бременната работничка или служителка не работи, тъй като не е предоставена подходяща работа от работодателя съобразно предписанието на здравните органи;

➤ работникът или служителят е останал без работа поради незаконно задържане на трудовата книжка;

➤ майката, бащата, осиновителката или осиновителят се грижи за отглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст;

➤ работникът или служителят е останал без работа и е получавал обезщетения за безработица или е бил включен в школи и курсове за преквалификация.

Независимо дали е свързан или не с ефективно положен труд, прието е трудовият стаж да се изчислява в дни, месеци и години, като за един ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения, а за един месец трудов стаж се зачита календарният месец, през който са изработени най-малко 21 дни при петдневна работна седмица.

За една година трудов стаж се признават 12 месеца трудов стаж, изчислени по указания от нормата начин. Във всички случаи е императивно предвидено за трудов стаж да не се признава времето, което е в повече от действително изслуженото по трудово правоотношение, което се признава за пенсия, както и времето в повече при превръщане на труда от една категория в друга при пенсиониране на работника или служителя.

За разлика от трудовия, осигурителният стаж е специфична правна категория. В най-общ смисъл, а и предвид опита за легална дефиниция (чл. 37, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж), за осигурителен стаж се зачита времето, за което са били дължими или внесени осигурителни вноски за лицата по чл. 4, ал. 1 и ал. 3, т. 5 и 6 от КСО, а за самоосигуряващите се лица и лицата по чл. 4, ал. 7, 8 и 9 и чл. 4а от КСО – времето, за което са внесени осигурителни вноски.

Осигурителен стаж, придобит извън страната, се зачита съгласно разпоредбите на международен договор в областта на социалното осигуряване, по който Република България е страна. Този стаж се зачита след потвърждаването му по установения ред от компетентната институция на съответната държава. Когато осигурителният стаж, придобит извън страната, съвпада с български осигурителен стаж, той се зачита при спазване на разпоредбите за при-

ложимо законодателство на съответния международен договор.

Терминът осигурителен стаж се определя като период от време, през което осигуряваното лице е престирило работна сила по трудово или приравнено на него правоотношение, като едновременно с това е внасяло или дължало осигурителни вноски. За самоосигуряващите това е единствено периодът на внесените осигурителни вноски по периоди и категории рискове.

Независимо дали е в един от двата си основни вида – осигурителен стаж на работници и служители (максимално широк като обем и предоставящ всички видове осигурителни плащания и престации) и осигурителен стаж на самоосигуряващите се (предоставящ съответно ограничен обем на получаваните пенсии, съответен и на ограничения обем рискове, за които тези лица са осигурени), е важно да уточним, че същият предполага кумулативна взаимообвързаност на два елемента, а именно:

- работа по служебно или трудово правоотношение;
- внесени, респ. дължими осигурителни вноски.

Както е видно, докато КСО включва в понятието осигурителен стаж времето на престирана работна сила по трудово правоотношение и то в рамките на пълното законоустановено работно време и по този начин релевира стажа на заетите с трудова дейност лица, то Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж е изключително стеснена като хипотеза и императивно ограничава това време единствено до периодите на внесени или дължими осигурителни вноски.

Специфициране на уредбата налага изясняване и на надлежните й периоди **по признаване на осигурителен и трудов стаж**. В тесен осигурителноправен аспект, за осигурителен стаж, независимо от категорията на осигурените лица, се зачитат следните периоди от време:

- Времето, през което лицата са работили при пълното законоустановено за тях работно време, като едновременно с това са внесени или дължими осигурителните вноски върху полученото, начисленото и неизплатеното, както и неначисленото възнагражде-

ние, но не по-малко от минималния осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 от КСО за съответната професия.

Когато лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното за него работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху съответната пропорционална част от минималната работна заплата,

➤ Времето, за което са внесени или дължими осигурителни вноски върху не по-малко от минималната работна заплата за страната, за лицата по чл. 4, ал. 1, т. 5, 9 и 10 и ал. 3, т. 5 от КСО. Когато възнаграждението на лицата по чл. 4, ал. 1, т. 5, 9 и 10 от КСО, върху което са внесени осигурителните вноски, е по-малко от минималната работна заплата за страната, осигурителният стаж се зачита пропорционално.

➤ Времето, за което за лицата по чл. 4, ал. 1, т. 7 и 8 от КСО са внесени или дължими осигурителни вноски върху не по-малко от минималния осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 от КСО.

➤ Времето, за което са внесени дължимите осигурителни вноски от самоосигуряващите се лица и от лицата по чл. 4а, ал. 1 от КСО.

➤ Времето, през което лицата по чл. 4, ал. 1, т. 1-4 от КСО, за които не е определен минимален осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 от КСО, са работили при пълното законоустановено за тях работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху полученото, начисленото и неизплатеното, както и неначисленото възнаграждение, но върху не по-малко от минималната работна заплата за страната; когато лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното за него работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху съответната пропорционална част от минималната работна заплата. За лицата, за които не е определен минимален осигурителен доход, работили при пълното законоустановено за тях работно време, ако са внесени или дължими осигури-

телни вноски върху полученото възнаграждение, но върху не по-малко от минималната работна заплата за страната.

По повод този втори елемент на понятието обаче са допуснати две законови изключения:

➤ Когато са се дължали осигурителни вноски, но те не са внасяни редовно от осигурителя, въпреки че осигуреният е платил припадащата му се част. В този случай времето се признава за осигурителен стаж въпреки нередовността на осигурителя.

➤ Когато дължимите осигурителни вноски се внасят в един по-късен момент. В този случай периодът, за който са внесени, се признава за осигурителен стаж, но към момента на отпускане на пенсията.

При това законодателят изрично и лимитативно чрез техниката на законовата фикция посочва периоди, които се признават за осигурителен стаж, независимо от отсъствието на един от двата елемента на института и касаещи или отсъствие на реално положен от осигурения труд или невнасяне, респ. дължимост на осигурителни вноски. Тези периоди съответно са:

- Времето на платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете.
- Времето на платените и неплатените отпуски за временна неработоспособност, за отпуск за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, на неплатения отпуск до 30 работни дни през една календарна година.
- Времето, през което лицето е получавало обезщетение за безработица.
- Времето през което самоосигуряващите се лица, които се осигуряват за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване и майчинство, са получавали парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане и отглеждане на малко дете и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст и периодите на временна неработоспособност, бременност и раждане и за отглеждане на малко дете и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, през които не са имали

право на парично обезщетение.

➤ Времето, през което лицето не е работило поради незаконно недопускане или отстраняване от работа, или когато са отстранени и впоследствие възстановени на работа по реда, определен в специални закони или е било без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи – от датата на уволнението до възстановяването им на работа, но не по-късно от 14 дни от влизането в сила на акта, с който се признава незаконността на уволнението от съответния компетентен орган; през което уволненият поради задържане от органите на властта е останал без работа в резултат на това, и не е бил привлечен като обвиняем, или е бил оправдан, или наказателното производство е било прекратено или наложеното наказание лишаване от свобода е признато по съответния ред за неоснователно наложено поради това, че не е извършил деянието или че извършеното деяние не съставлява престъпление.

➤ Времето през което трудоустроеното лице не работи, тъй като не му е предоставена подходяща работа от осигурителя съобразно предписанието на здравните органи; за този период се внасят осигурителни вноски за сметка на осигурителя върху полагащото се обезщетение.

➤ Времето през което лицето е получавало обезщетение за времето, през което е останало без работа по Кодекса на труда, Закона за държавния служител и Закона за висшето образование.

В сравнителен аспект при признаване на трудовия стаж, без реално полагане на труд или в условия на отсъстващо трудово правоотношение, забелязваме периоди, признати от законодателя за трудов, но не и за осигурителен стаж. Разликите в това отношение са две основни насоки:

➤ Не се признават за осигурителен стаж периоди от време, касаещи специфични трудови показатели или свързани с особености по полагане на труда – тук се включват хипотези като почивните и празничните дни, времето, през което работникът или служителят е останал без работа поради незаконно задържане на трудовата книж-

ка, ползваните платени отпуски независимо от тяхното основание и начина на заплащането им, както и ползваните неплатени отпуски, установени с този кодекс или с други нормативни актове, когато това изрично е предвидено. В тази връзка следва да припомним, че за осигурителен стаж се признава само времето на точно определени отпуски, а именно – времето на платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете, както и времето на платените и неплатените отпуски, но само за временна неработоспособност, за отпуск за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, времето на неплатения отпуск до 30 работни дни през една календарна година.

➤ Признават се за осигурителен стаж времеви периоди, имащи пряко осигурителноправно значение, съответно – отпуск за бременност и раждане при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, докато за трудов стаж се признава само времето, през което майката, бащата, осиновителката или осиновителят се грижи за отглеждане на дете, но единствено до навършване на 3-годишна възраст на детето. От друга страна, за трудов стаж се признава периода на получаване на обезщетение за безработица или със същата значимост времето, през което безработният е бил включен в школи и курсове за преквалификация, докато периодите на участие в курсове не се признават изрично за осигурителен стаж, ако за същия период не се е получавало съответно обезщетение.

При това КСО признава единствено за осигурителен стаж и периоди, през които лицето не е полагало какъвто и да е труд. Тук хипотезите са три и те предполагат единствено придобиване право на пенсия за стаж и възраст, а именно:

➤ Времето, през което са полагани грижи за лица с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане над 90 на сто, които постоянно се нуждаят от чужда помощ, от техните съпруг (съпруга), родител (осиновител) или един от родителите на майката или бащата на лицето с увреждане. Осигурителен стаж в този случай се зачита, при условие че за това време лицата не са

били осигурени или не са получавали пенсия. При пенсиониране за периода, който се зачита за осигурителен стаж, се внасят осигурителни вноски в размера за фонд „Пенсии” върху минималната работна заплата към датата на отпускането на пенсия, които са за сметка на държавния бюджет.

➤ Периодът на наборна или мирновременна алтернативна служба.

➤ Времето, през което неработеща майка е гледала дете до 3-годишна възраст. За тези периоди се внасят осигурителни вноски в размера за фонд „Пенсии” за сметка на държавния бюджет върху минималната работна заплата към датата на отпускане на пенсията.

Зачита се за осигурителен стаж времето след 1 януари 1996 г., през което родител или осиновител на дете инвалид е полагал постоянни грижи за него до навършване на 16-годишна възраст, поради което не е работил по трудово или служебно правоотношение, не е бил осигурен и детето не е настанено в лечебно или социално заведение.

Разликата между двата стажа е и на ниво **методика на изчисляване**. Така в отлика от трудовия, осигурителният стаж има специфична методика на изчисляване, зависещо по необходимост от вида на субектите, спрямо които стажът се признава.

Докато за трудовия стаж принципът е изчисляване в дни, месеци и години, при спазване на правилото, че за един ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения, а за един месец трудов стаж се зачита календарният месец, през който са изработени най-малко 21 дни при петдневна работна седмица, то осигурителният стаж по необходимост се изчислява в дни, месеци и години, а за периода след 31 декември 2004 г. в часове, дни, месеци и години, за времето, през което лицата са били осигурени за инвалидност, старост и смърт, и за това време са внесени или дължими осигурителни вноски.

При това диференциацията в изчисляване на стажа касае както вида на осигуреното лице, така и периодите на платени, респ. дължими осигурителни вноски. Така, видно е, законово релевантни са два основни принципа:

➤ Изчисляване осигурителен стаж за времето преди 1 януари 2003 г.

➤ Изчисляване осигурителен стаж за на лицата по чл. 4, ал. 1, т. 1-4, 6 и 7 от КСО за времето след 31 декември 2002 г., а за лицата по чл. 4, ал. 1, т. 8 за времето след 27 декември 2003 г.

Така за времето преди 1 януари 2003 г. осигурителният стаж за лицата по чл. 4, ал. 1 от КСО се зачита и изчислява, както следва:

➤ За един ден осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата са отработили най-малко половината от законоустановеното за тях работно време за деня и са получили възнаграждение не по-малко от минимално установеното за страната за съответната продължителност на работното време – тук периодите на полагане на труд са идентични с периодите на трудовия стаж досежно елемента време, респ. отработени часове.

➤ Осигурителният стаж на лицата, които са отработили по-малко от посоченото по-горе работно време и са получили възнаграждение не по-малко от минимално установеното за страната за съответната продължителност на работното време, се изчислява, като сборът от отработените часове се раздели на законоустановената за тях дневна продължителност на работното време; при тези условия се изчислява и осигурителният стаж на лицата, работещи при сумирано отчитане на работното време, като осигурителният стаж не може да бъде по-голям от броя на работните дни, за които е установено сумираното отчитане на работното време.

➤ Осигурителният стаж на лицата, които са получили възнаграждение, по-малко от минимално установеното за страната за съответната продължителност на работното време, се изчислява, като изплатената сума се раздели на среднодневната минимална работна заплата за страната.

➤ За един месец осигурителен стаж на лицата, работещи по договори за управление и контрол на търговски дружества, се зачита месецът, през който са получили възнаграждение не по-малко от минималната работна заплата за страната; ако през месеца е получено възнаграждение, по-малко от минималната работна заплата за страната, осигурителният стаж се определя, като полученото възнаграждение се раздели на среднодневната минимална работна заплата за страната.

Осигурителният стаж на лицата по чл. 4, ал. 1, т. 1-4, 6 и 7 от КСО за времето след 31 декември 2002 г., а за лицата по чл. 4, ал. 1, т. 8 за времето след 27 декември 2003 г., се зачита и изчислява:

➤ За един ден осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата по чл. 4, ал. 1, т. 1-4 и 6 са отработили пълното законоустановено за тях работно време за деня и за това време са внесени или са дължими осигурителните вноски върху възнаграждението им, а за работниците и служителите – върху не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия по икономическа дейност – тук е налице изцяло възприемане осигурителноправния принцип, въведен като норма за полагане на труда в рамките на пълното работно време.

➤ Осигурителният стаж на споменатите лица, които са работили при непълно работно време и са били осигурени върху не по-малко от минималния осигурителен доход за професията по икономическа дейност за съответната продължителност на работното време, се изчислява, като сборът от отработените часове се раздели на установената с нормативен акт продължителност на работното време. При тези условия се изчислява и осигурителният стаж на лицата, работещи при сумирано отчитане на работното време, като той не може да бъде по-голям от броя на работните дни, за които е установено сумираното отчитане на работното време, като след изтичане на периода на сумираното отчитане на работното време изработените дни през всеки месец от периода на сумираното отчитане се приравняват на работните дни за съответните месеци от този

период както при изчисляване на стажа, така и при преценяване на правото на пенсия.

➤ За осигурителен стаж на управителите, прокуристите и контролорите на търговски дружества и на едноличните търговци, синдиките и ликвидаторите, членовете на управителните, надзорните и контролните съвети на търговските дружества, както и на лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицираните дружества, се зачита времето, за което са внесени или дължими осигурителни вноски върху възнаграждението им, но върху не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия по икономическа дейност за периода на работа по договорите.

➤ За осигурителен стаж на лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи доходи на изборни длъжности, с изключение на лицата по чл. 4, ал. 1, т. 1 и 7 от КСО, както и за служителите с духовно звание на Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията, се зачита времето, за което са внесени или дължими осигурителни вноски върху възнаграждението им, но върху не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия по икономическа дейност за периода, през който е извършена трудова дейност.

➤ Времето на платените и неплатените отпуски за временна неработоспособност, на неплатения отпуск до 30 работни дни в една календарна година и на платените отпуски по Кодекса на труда или по други закони; когато лицето е работило при непълно работно време, тези отпуски се зачитат за осигурителен стаж пропорционално на пълната продължителност на работното време.

➤ Времето на отпуските за бременност, раждане и осиновяване, както и за отглеждане на дете, в размерите, определени в Кодекса на труда – изцяло, независимо от продължителността на работното време.

➤ Времето, за което на лицата е изплатено гарантирано вземане от фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите”, за периоди до 31 декември 2006 г.

При това предвидено е, когато при изчисляването по реда на ал. 2 и 3 за периода до 1 януари 2005 г. или при отпускане на пенсия след тази дата се получи остатък, по-голям от половината от дневното работно време, определено съгласно Кодекса на труда или друг нормативен акт, той да се зачита за един ден осигурителен стаж.

Времето, през което лицата полагат труд без трудово правоотношение и получават месечно възнаграждение, равно или по-голямо от една минимална месечна работна заплата за страната, след намаляване с разходите за дейността, за което са внесени или са дължими осигурителни вноски, се зачита за един месец осигурителен стаж, но за не повече от срока на договора.

Когато лицето е работило без трудово правоотношение и е подлежало на осигуряване, осигурителният стаж за работа без трудово правоотношение се определя, като полученото възнаграждение след намаляването с разходите за дейността се раздели на среднодневната минимална работна заплата за страната.

За един месец осигурителен стаж на лицата по чл. 4, ал. 1, т. 5 и 9 от КСО се зачита месецът, през който те са получили възнаграждение, не по-малко от минималната работна заплата за страната и върху нея са внесени или са дължими осигурителни вноски. Ако през месеца възнаграждението, върху което са внесени осигурителните вноски, е по-малко от минималната работна заплата за страната, осигурителният стаж се определя, като полученото възнаграждение се раздели на среднодневната минимална работна заплата за страната.

За осигурителен стаж на самоосигуряващите се лица и лицата по чл. 4, ал. 7, 8 и 9 и чл. 4а от КСО се зачита времето, за което са внесени дължимите осигурителни вноски.

Осигурителният стаж за времето до 31 декември 2008 г. на лекторите преподаватели, които работят по трудово правоотношение в едно или повече учебни заведения, в читалища или други организации се определя по специална методика. В този случай за един месец осигурителен стаж се зачита календарният месец, през

който са изработени най-малко 75 часа, а във висшите училища – 50 часа, и са внесени или дължими осигурителните вноски върху не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя. Когато са изработени по-малко от 75, съответно 50 часа, общият брой на изработените часове се разделя на 3, съответно на 2, и осигурителният стаж се зачита в дни, ако са внесени или дължими осигурителните вноски върху не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя, съобразно зачетеното за осигурителен стаж време. За времето след 1 януари 2009 г. осигурителният стаж се зачита по чл. 9 от КСО съобразно сключения договор.

Във всички случаи, независимо от субекта на осигуряването, изчисляването на осигурителния стаж следва да се извършва при спазване на следните изисквания:

➤ При изчисляване на осигурителния стаж на лицата, които са работили при определено с Кодекса на труда или с друг нормативен акт работно време, един пълен месец осигурителен стаж се зачита, когато са зачетени за осигурителен стаж всичките работни дни. При това от 1 януари 2005 г. за осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата са полагали извънреден труд. В този случай осигурителният стаж се зачита, като сборът от изработените часове през месеца, включително извънредния труд, след превръщане на нощните часове през нощните смени в дневни се раздели на законоустановеното работно време на лицето. Зачетеният осигурителен стаж може да бъде повече от календарното време.

➤ Ако зачетените за осигурителен стаж дни през отделни месеци на годината са по-малко от работните дни за месеца, осигурителният стаж се признава за толкова месеца, колкото се получават, като общият брой на дните, зачетени за осигурителен стаж, включително дните на ползвания законоустановен отпуск, се раздели на 21 при 5-дневна работна седмица и на 25 при 6-дневна работна седмица. Към изчисления по този начин осигурителен стаж се прибавят и

пълните месеци, зачетени за осигурителен стаж, през годината.

➤ Ако през календарния месец лицето е било осигурено на различни основания, за осигурителен стаж се зачита не повече от един месец.

➤ Една година осигурителен стаж се зачита, когато са зачетени за осигурителен стаж 12 месеца.

➤ При преценяване на правото и определяне размера на пенсиите за трудова дейност осигурителният стаж, изчислен в работни дни и часове, се превръща в календарни дни. При това и съгласно ал. 15 на чл. 38 (Нова – ДВ, № 17 от 2016 г., в сила от 01.01.2016 г.) За периода от 1 януари 2002 г. до 31 декември 2015 г. се зачита за осигурителен стаж за придобиване право на пенсия, ако това е по-благоприятно за лицата, в съотношение 4 години за 5 години от трета категория времето, през което лицата са работили по трудов договор при пълно работно време и по допълнителен или втори трудов договор с дневно работно време не по-малко от 3 часа; са упражнявали трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски или в неперсонифицирани дружества, както и са упражнявали свободна професия и/или занаятчийска дейност.

➤ Предвид промяна в текста на НПОС, в сила от 01.01.2016 г. от 1 януари 2005 г. за осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата са полагали извънреден труд. В този случай осигурителният стаж се зачита, като сборът от изработените часове през месеца, включително извънредният труд, след превръщане на нощните часове през нощните смени в дневни се раздели на законоустановеното работно време на лицето. Зачетеният осигурителен стаж може да бъде повече от календарното време. Когато е зачетено за осигурителен стаж времето, през което лицето е полагало извънреден труд, осигурителят издава при прекратяване на трудовото или служебното правоотношение удостоверение (образец УП – 3), в което се посочват отделно зачетения осигурителен стаж за законоустановеното работно време и часовете извънреден труд.

§ 4.3. Особени хипотези на признаване на трудов и осигурителен стаж

Класическото разбиране на правната доктрина традиционно дефинира разликите между двата стажа в следните основни насоки:

- разлика във фактическия състав по пораждање и признаване;
- различно функционално и юридическо предназначение, касаещо различни по характер, предназначение и вид обезпечения;
- различен кръг на прилагане и обхват – съответно работещи по трудови правоотношения и самоосигуряващи се лица.

Съществуват обаче и са установени актуални законови хипотези, касаещи предоставяне на осигурителни обезпечения, които са свързани със сродни на понятието осигурителен стаж, като **действителен осигурителен стаж, учителски осигурителен стаж и действително изслужено време.**

Дефинирано като специална спрямо общата хипотеза, от една страна, е въвеждане изискването за наличие на т.нар. **действителен стаж**, изискуем при дължимост и съответно – получаването на определени контрибутивни или неконтрибутивни пенсии, по-специално:

- пенсията за осигурителен стаж и възраст по повод получаването ѝ в т.нар. намален размер, дължима при наличие на 15 г. действителен стаж (чл. 68, ал. 3 от КСО);
- пенсия за инвалидност, при която вече е налице изискването една трета от изискуемия стаж да е действителен;
- категорията персонални пенсии във вида пенсия за многодетни майки и пенсия за гледане на инвалид.

Видно е, че това сравнително ново понятие се поставя като изискване по отношение на персоналните пенсии, докато за контрибутивните, изключая пенсията в намален размер, е в сила изискването за осигурителен стаж въобще, включително и с признати осигурителни периоди без действително реализиране на труд.

Понятието действителен стаж беше легално дефинирано в

НПОС § 2. (Изм. ДВ, № 84, 2009, отм. ДВ, № 19, 2015, в сила от 13.03.2015 г.), като „действително изслуженото време по трудово или служебно правоотношение, времето, през което лицето е работило без трудово правоотношение, както и времето, през което лицето изцяло се е осигурявало за своя сметка“. Понастоящем съгласно т. 12 от Преходните и заключителни разпоредби на КСО (нова – ДВ, № 107, 2014 г., в сила от 01.01.2015 г.) „действителен стаж“ е действително изслуженото време по трудово или служебно правоотношение, времето, през което лицето е работило по друго правоотношение и е било задължително осигурено за инвалидност, старост и смърт, както и времето, през което лицето е подлежало на задължително осигуряване за своя сметка и е внесло дължимите осигурителни вноски.“

В този смисъл законово установените въз основа класификацията на стария текст на нормата хипотези бяха три и касаеха съответно:

- Действително отработено по трудово, служебно или приравнено на тях правоотношение време, без фикциите по признаване на допълнителни периоди. Видно е, че хипотезата отчита единствено и само реално отработеното време, респ. количеството труд и не касае на практика състоянието на осигуреност или релевантен осигурителноправен статут на субекта към момента на получаване на осигурителното плащане.

- Периодите на работа без трудово правоотношение, където настият следва да е получавал възнаграждение в размер на или над минималната месечна работна заплата, установена за съответния календарен период, но не повече от срока на договора.

- Периодът на самоосигуряване досежно месеците и годините на внасяне на осигурителни вноски по периоди и категории рискове.

С оглед новата редакция на КСО и даваната от тях дефиниция тези хипотези са както следва:

- действително отработено време без признати и приравнени

периоди;

- работа по трудово или служебно правоотношение, но вече и едновременно с това при статут на задължителна осигуреност досежно определен пакет рискове;

- периоди на самоосигуряване и едновременно с това платени (не просто дължими) по отношение на тях осигурителни вноски.

Въвеждането на понятието действителен стаж, но и свързаните с него промени в законовата хипотеза, съответно признаването му по линия на тълкуването в посочените аспекти поражда няколко конкретни проблема, касаещи фактическите състави по получаване на контрибутивни, респ. неконтрибутивни плащания. Това е особено подчертано при пенсията за осигурителен стаж и възраст. Въведена като класическа хипотеза на контрибутивна пенсия, същата възниква в качеството си на потестативно право при точно определен фактически състав, касаещ приоритетно и основно кръга задължително осигурени лица и представляващо тяхна базисна и емблематична форма на осигурителна обезпеченост. Уредена в текстове чл. 68-70а и § 5-8 от КСО, както и чл. 15-21а от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, тя се типизира със следните основни моменти:

- Основание за пораждането ѝ е трайно установена неработоспособност, по отношение на която съществуват две основни презумпции – отсъствие на очаквано възстановяване и законова презумпция за възраст, функционална на нейното настъпване, респ. причиняване.

- Изплащането ѝ касае продължителен, неопределен период от време, съществуващ в границите от настъпването на осигурителния случай до смъртта на осигуреното лице.

- Използва специфични диференциращи критерии, отсъстващи като предикат при дефинирането на останалите пенсии, а именно – възраст и пол на осигурените лица.

Предпоставките за пораждане право на пенсия за стаж и възраст са три:

➤ Състояние на осигуреност на съответното лице.

➤ Навършване на определена възраст – съгласно, който критерий и с оглед поредните законови промени право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се придобива при навършване на възраст 60 години и 10 месеца от жените и 63 години и 10 месеца от мъжете и осигурителен стаж 35 години и 2 месеца за жените и 38 години и 2 месеца за мъжете, като от 31 декември 2016 г. е предвидено възрастта да се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година, както следва:

- до 31 декември 2029 г. възрастта за жените се увеличава с по 2 месеца за всяка календарна година,
- от 1 януари 2030 г. – с по 3 месеца за всяка календарна година до достигане на 65-годишна възраст,
- до 31 декември 2017 г. възрастта за мъжете се увеличава с 2 месеца, а от 1 януари 2018 г. – с по 1 месец за всяка календарна година до достигане на 65-годишна възраст.

➤ Минимално установен като изискване осигурителен стаж, който съответно е 35 години и 2 месеца за жените и 38 години и 2 месеца за мъжете. От 31 декември 2016 г. осигурителният стаж по ал. 1 се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца до достигане на осигурителен стаж 37 години за жените и 40 години за мъжете.

Отсъствие на посочените условия е предпоставка за получаване на пенсия в т.нар минимален размер. Последната се определя като сума в случай, че сборът от продължителността на осигурителния стаж и възрастта е по-малък от изискуемия, но осигуреното лице има 15 години действителен стаж и навършване на 65-годишна и 10 месеца възраст за мъжете и жените. Старата редакция на текста предвиждаше получаване на този вид пенсия при действителен стаж, т.е. при реално положен труд по трудово или служебно правоотношение без надлежно състояние на осигуреност, но към момента тя изисква получаване на пенсията в намален размер при на-

личие на действителен осигурителен стаж, т.е. и с включените периоди на задължителна осигуреност, съответно внесени осигурителни вноски. Това е резонен законодателен подход. Старата редакция на текста с въвеждане на изискване за действителен стаж при отсъствие на предпоставките за получаване на пенсия в пълен размер, и по-конкретно – отсъствието на адекватен осигурителноправен статут беше сериозно отстъпление от самостоятелността на институтите на осигурителното право. Отчитайки на практика единствено и само трудовоправната хипотеза на престиране на работна сила, тя съставлява механизъм за получаване на контрибутивно плащане при отсъствие на предикатните за последното и изтъквани като приоритетни при получаване на осигурителни обезпечения елементи – контрибутивност и предварително участие на лицето в набирането на осигурителни вноски.

Ново законодателно решение е и отпускането на т.нар. пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер. Съгласно чл. 68а (Нов – ДВ, № 61, 2015, в сила от 01.01.2016 г.) лицата, които имат изискуемия осигурителен стаж по чл. 68, ал. 2, могат по тяхно желание да се пенсионира до една година по-рано от възрастта им по чл. 68, ал. 1 от КСО. Пенсията се отпуска от датата на заявлението и се изплаща в намален размер пожизнено. Лицата, на които е отпусната пенсия по ал. 1, нямат право на пенсия по чл. 68, ал. 1, 2 и 3 от КСО.

Изискването за действително изслужено време като условие за пенсиониране се поставя и при някои особени категории субекти, където освен състояние на осигуреност се изисква и действително полагането на труд по съответно трудово правоотношение и то на точно определени длъжности. Така с новия текст на КСО, в сила от 01.01.2016 г., се въвеждат следните хипотези:

➤ Военнослужещите, придобиват право на пенсия при навършване на възраст 52 години и 10 месеца и при 27 години общ осигурителен стаж, от които две трети действително изслужени като военносслужещи по Закона за отбраната и въоръжените сили на Ре-

публика България и/или като резервисти на активна служба по Закона за резерва на въоръжените сили на Република България. От 31 декември 2016 г. възрастта за лицата по ал. 1 се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца до достигане на 45-годишна възраст.

➤ Държавните служители по Закона за Министерството на вътрешните работи, Закона за специалните разузнавателни средства и по Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, държавните служители по чл. 11 от Закона за пощенските услуги, държавните служители, осъществяващи дейността по охрана на съдебната власт по чл. 391 от Закона за съдебната власт, следователите и младши следователите, придобиват право на пенсия при навършване на възраст 52 години и 10 месеца и при 27 години общ осигурителен стаж, от които две трети действително изслужени като държавни служители по посочените закони, по Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ и като военнослужещи по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България или като следователи и младши следователи.

➤ Държавните служители по Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ придобиват право на пенсия при навършване на възраст 52 години и 10 месеца и при 27 години общ осигурителен стаж, от които две трети действително изслужени по Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“, на военна служба или по законите по ал. 2.

➤ Служителите в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи, изпълняващи някои от дейностите по чл. 17, ал. 2, т. 6 от Закона за Министерството на вътрешните работи – тези лица придобиват право на пенсия при навършване на възраст 52 години и 10 месеца и при 27 години общ осигурителен стаж, от които две трети действително изслужени в системата на гражданска защита.

➤ Служителите на длъжност „водолаз“ в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерство-

то на вътрешните работи, ако са прослужили на тази длъжност 15 години – придобиват право на пенсия при навършване на възраст 42 години и 10 месеца.

От 31 декември 2016 г. възрастта за изброените категории лица се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца до достигане на 55-годишна възраст за лицата по ал. 1, 2, 3 и 6, съответно до 45-годишна възраст.

➤ Лицата, които имат осигурителен стаж 25 години на длъжност балерина, балетист или танцьор в културни организации – съответно придобиват право на пенсия при навършване на възраст 42 години и 10 месеца.

Понятие, на което се придава релевантност при отпускане на пенсия и използвано от законодателя, като изискване за изпълнение на точно определена длъжност е и понятието **„учителски стаж“**, определено от КСО с последните негови изменения като учителски осигурителен стаж.

Въведено в текста на чл. 19 от НПОС понятието е дефинирано като осигурителният стаж, положен на учителска или възпитателска длъжност в учебни и възпитателни заведения, като се приема, че за учителски стаж се счита и осигурителният стаж на директорите и заместник-директорите на учебни и възпитателни заведения, ако те са изпълнили пълната норма задължителна преподавателска работа. Учителски стаж е и осигурителният стаж на лицата, заемащи длъжности по списък, утвърден от министъра на образованието и науката, съгласуван с управителя на НОИ, ако отговарят на изискванията за заемане на длъжността учител или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност и са изпълнили пълната норма за задължителна преподавателска работа. При това за учителски стаж законодателят зачита и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2007 г. на длъжността „възпитател“ в домовете за деца, лишени от родителска грижа, и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2008 г. на длъжността „възпитател“ в останалите специализирани институции за предоста-

вяне на социални услуги за деца или в други места за предоставяне на социални услуги в общността, както и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2009 г. на длъжността „педагог” или „възпитател” в домовете за медико-социални грижи за деца и в детските ясли.

В тази връзка и със създаването на нов чл. 69в от КСО (ДВ, № 61, 2015, в сила от 01.01.2016 г.) е прието, учителите да придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на възраст 57 години и 10 месеца от жените и 60 години и 10 месеца от мъжете и учителски осигурителен стаж 25 години и 8 месеца за жените и 30 години и 8 месеца за мъжете, като от 31 декември 2016 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година, както следва: до 31 декември 2029 г. възрастта за жените се увеличава с по 2 месеца за всяка календарна година, а от 1 януари 2030 г. – с по 3 месеца за всяка календарна година до достигане на 62-годишна възраст; до 31 декември 2017 г. възрастта за мъжете се увеличава с по 2 месеца за всяка календарна година, а от 1 януари 2018 г. – с по 1 месец за всяка календарна година до достигане на 62-годишна възраст.

На лицата с учителски осигурителен стаж се изплаща срочна пенсия за ранно пенсиониране от Учителския пенсионен фонд в размер, определен по реда на чл. 70 и намален с 0,1 на сто за всеки месец, недостигащ на лицето до навършване на възрастта му за придобиване право на пенсия по чл. 68, ал. 1.

На учителите, които имат изискуемия по ал. 1 учителски осигурителен стаж и се пенсионират след навършване на възрастта по чл. 68, ал.1, се изплаща пенсия в пълен размер от Учителския пенсионен фонд до навършване на възрастта по чл. 68, ал. 3. След навършване на възрастта по чл. 68, ал. 3 пенсията се изплаща за сметка на фонд „Пенсии”.

Понятието е специална хипотеза досежно пенсията за осигурителен стаж и възраст като въвежда специфицирани, допълнителни критерии, а именно – заемана длъжност, контрибутивност и гра-

нична нормативна заетост в границите на нормата за задължителна преподавателска натовареност. Корелативно същата влияе и на механизма на изчисляване на стажа, като предвидено е осигурителният стаж за времето до 31 декември 2008 г. на лекторите преподаватели, които работят по трудово правоотношение в едно или повече учебни заведения, в читалища или други организации, се определя, като за един месец осигурителен стаж се зачита календарният месец, през който са изработени най-малко 75 часа, а във висшите училища – 50 часа, и са внесени или дължими осигурителните вноски върху не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя. Когато са изработени по-малко от 75, съответно 50 часа, общият брой на изработените часове се разделя на 3, съответно на 2, и осигурителният стаж се зачита в дни, ако са внесени или дължими осигурителните вноски върху не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя, съобразно зачетеното за осигурителен стаж време. За времето след 1 януари 2009 г. осигурителният стаж се зачита по чл. 9 от КСО съобразно сключения договор.

Считаме хипотезата за сравнително оправдана и модифицираща общите предпоставки на осигурителния стаж съобразно спецификата на осъществяваната дейност, а и допълваща обезпеченията, предоставяни по линия на допълнителното осигуряване. В посочения смисъл е изрично предвидено на лицата, придобили право на пенсия при посочените условия, да се изплаща срочна пенсия за ранно пенсиониране в намален размер от Учителския пенсионен фонд до навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1 от КСО, като след навършване на тази възраст пенсията им за осигурителен стаж и възраст се изплаща в пълен размер от фонд „Пенсии”. Видно е, че посочената хипотеза се явява допълнително комулиращо понятие, касаещо предоставяне на обезпечения по допълнителното пенсионно осигуряване и съответно разширяващо комплекса на осигурителната обезпеченост на пенсионираното лице.

Извън специалните са въведени и общи хипотези, касаещи полагане на труд в условията на първа и втора категория. В този смисъл предвидено е в чл. 69б (Нов – ДВ, № 61, 2015, в сила от 01.01.2016 г.) лицата, които са работили 10 години при условията на първа категория труд, могат да се пенсионират, ако не са придобили право на пенсия по чл. 168 или когато са променили осигуряването си по чл. 4в и са:

- Навършили възраст до 31 декември 2015 г. 47 години и 8 месеца за жените и 52 години и 8 месеца за мъжете и имат сбор от осигурителен стаж и възраст 94 за жените и 100 за мъжете.

- От 31 декември 2015 г. възрастта по т. 1 се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца за мъжете и с по 4 месеца за жените до достигане на 55-годишна възраст.

Лицата, които са работили 15 години при условията на втора категория труд, могат да се пенсионират, ако не са придобили право на пенсия по чл. 168 или когато са променили осигуряването си по чл. 4в от КСО и са:

- Навършили възраст до 31 декември 2015 г. 52 години и 8 месеца за жените и 57 години и 8 месеца за мъжете и имат сбор от осигурителен стаж и възраст 94 за жените и 100 за мъжете.

- От 31 декември 2015 г. възрастта по т. 1 се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца за мъжете и с по 4 месеца за жените до достигане на 60-годишна възраст.

Лицата, които до 31 декември 2015 г. имат 10 години осигурителен стаж, положен при условията на чл. 104, ал. 3, могат да се пенсионират преди навършване на възрастта по чл. 68, при условие че имат сбор от възрастта и осигурителен стаж 90 и 52-годишна възраст за мъжете и 47-годишна възраст за жените. От 31 декември 2015 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца до достигане на 55-годишна възраст за мъжете и за жените.

От друга страна, изискването за **действителен, но осигурителен стаж** се предполага като изискуем при неконтрибутивните пенсии (за многодетни майки и гледане на инвалид), при условие че те са с оглед на същността си неконтрибутивни плащания, за които е важно да подчертаем следните моменти, а именно:

- принципно не предполагат предварително наличие на трудово, служебно и съответно – осигурително правоотношение, респ. статут на осигуреност на правоимащите субекти, предвид отсъствието на типични за пенсиите, свързани с трудова дейност показатели (осигурителен стаж, възраст, категории труд);

- техният размер се определя във фиксиран спрямо социалната пенсия за старост процент и средствата за предоставянето им са за сметка на републиканския бюджет и се изплащат от фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност”.

Така, дефинирайки понятието действителен стаж, и свързаното с него получаване на неконтрибутивна пенсия, но като действителен осигурителен стаж следва да приемем, че това е време, през което лицето е имало статут на осигурено чрез заплащане на дължими осигурителни вноски, независимо от основанията за плащането им.

Пенсия за многодетни майки се предоставя, ако по отношение на лицето са изпълнени следните условия:

- навършени 65 години;
- годишен доход на член от семейство, по-малък от сбора на гарантирания минимален доход, установен за страната за последните 12 месеца;
- най-малко 3-годишен действителен осигурителен стаж.

От друга страна, персонална пенсия за гледане на инвалид се отпуска при предпоставките:

- гледаният от лицето болен член на семейството за целия 10-годишен период е бил инвалид с намалена работоспособност над 90 на сто, който постоянно се е нуждаел от чужда помощ – последното се установява с решение на ТЕЛК (НЕЛК), удостоверяващо, че бол-

ният за целия 10-годишен период е бил инвалид с трайно намалена работоспособност (вид и степен на увреждане над 90 на сто), който постоянно се е нуждаел от чужда помощ;

➤ правоимащият да има годишен доход на член от семейство по-малък от сбора на гарантирания минимален доход, установен за страната за последните 12 месеца;

➤ 3-годишен действителен осигурителен стаж.

Видно е, че и при двата вида персонални пенсии въвеждането на изискването за действителен стаж е порочно поне в две аспекта:

➤ От една страна, е налице отстъпление от принципа за неконтрибутивност и дискриминира по линия на утежняващите условия получаването им в отлика да речем от социалната пенсия за старост, където това изискване не е налице.

➤ От друга обаче, предвид социалната значимост във функциите на получаващите ги лица, привидно е неоправдано изискването за действителен, а не за приравнен осигурителен стаж, приспаднал в рамките на законовата фикция със съответните периоди, вкл. и напр. периодите за отглеждане на малко дете, за бременност и раждане или както специалната хипотеза предвижда през което родител или осиновител на дете инвалид е полагал постоянни грижи за него до навършване на 16-годишна възраст, поради което не е работил по трудово или служебно правоотношение и не е бил осигурен. Но следвайки духа на закона би трябвало да се тълкува и приеме, че същите изискват не просто действителен стаж, по начина по който е дефиниран императивно, а действителен осигурителен стаж, т.е. такъв, който включва и приравнени периоди и съответно – би следвало да се приеме като различен от понятието действителен стаж в качеството му на изслужено реално време по трудово или служебно правоотношение.

Анализът на механизма по прилагане на осигурителния стаж в рамките на настоящото изследване ни дава основание да посочим следните по-характерни изводи:

➤ При старата редакция на текстовете налице беше сериозно

отстъпление от института на специализирания стаж и то по отношение на класическа контрибутивна пенсия, която очевидно се предоставя единствено при реално изпълнение на трудова функция без осигуреност на субекта и предварителното участие в системата за обезпеченост. Понастоящем с корекцията на текста се въведе изискване за минимален действителен, но вече осигурителен стаж, което е в унисон с цялостната систематика във философията на осигуряването и като цяло – в системата на взаимно подпомагане.

➤ Наблюдаваше се неоснователно изискване за контрибутивност при дължимост на иначе неконтрибутивни плащания и то при ситуации, при които е очевидно в чисто практически смисъл невъзможност за престиране на труд, респ. отделяне на средства за покриване на дължими вноски. Понастоящем при тези лица също се изисква действителен, но осигурителен стаж, т.е. значим и с приравнените нему периоди.

➤ Констатира се специфициране на стажа досежно особена категория заети лица на ниво разширяване обема на осигурителните престации в особени хипотези на признаване и дължимост.

➤ Основателен законодателен подход е въвеждане на изискването за една трета действителен стаж досежно пенсията за инвалидност, като по този начин, от една страна, се акцентира на контрибутивния ѝ характер, а от друга – същата се разграничава от пенсията за гражданска или военна инвалидност като типични неконтрибутивни плащания.

Подобен механизъм постига в максимална степен закономото изискване за равенство в категориите на получаващите плащанията лица, а и като цяло – отстояване прокламираните и стоящи в основата на осигурителното законодателство принципи на солидарност, взаимопомощ и обществена закрила.

Заклучение

Необходимостта от извършването на това научно изследване и респективно правен анализ на актуалната нормативна уредба на новите видове трудови договори и свързаните с тях правни институти се налага поради динамиката в развитието на трудовите отношения. Опитът, който авторите правят, е за изясняване на основните характеристики на новите трудовите договори, през призмата на историческия нормативен анализ и посредством сравнителноправната връзка с правни институти, непосредствено или опосредствено свързани с трудовият договор. Цялостно този анализ се явява отговор на навлезлия в правната ни теория и юридическата практика процес на „одоговаряне“. Именно той провокира авторите към идеята за комплексно изследване на характеристиките и елементите на трудовия договор, главно в аспекта на новите негови разновидности и посредством свързаните с него правни институти – осигуряване на ангажираните по трудови правоотношения, трудов и осигурителен стаж, специфични граждански и търговски договори за простиране на труд.

Извършеното научно изследване и нормативен анализ на законите текстове, регламентиращи новите видове трудови договори и свързаните с тях правни институти от трудовото право и обвързани с проблематиката правни отрасли, формират критичния поглед на авторите.

Действащата нормативна база, свързана с регулирането на трудовия договор, е насочена в крайна сметка към нормативното стабилизиране на трудовоправната връзка работодател – работник или служител във важен за Република България период, обусловен от членството на страната в Европейския съюз и ангажиментите произтичащи от това. Разгледаната проблематика в голяма степен показва, че основната идея на законодателя е свързана със създаване на максимално благоприятни нормативни условия и за двете страни по трудовия договор. Проблемът е в това, че тази идея в практичес-

ки вариант е трудно постижима. Едно поради факта, че интересите на страните по трудовото правоотношение са взаимообусловени, но и противоречиви, друго, поради различни обстоятелства от исторически, политически и икономически характер.

В този смисъл можем да обобщим изводите и предложенията, направени в резултат на проведеното изследване в няколко насоки.

➤ В българското право правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение не са систематизирани на едно място. Редица от основните задължения на страните, особено на работодателя, не са изведени в специалната глава, посветена на основните задължения на страните, а са уредени в различни глави на Кодекса на труда. Това обстоятелство не съдейства на работниците и служителите да познават детайлно правата си и да изискват от работодателя да изпълнява всички свои задължения по трудовоправната връзка. Докато работодателят разполага с по-големи възможности за запознаване и тълкуване (вкл. чрез компетентни специалисти) на трудовоправните норми, работникът/служителят не притежава организационен и финансов потенциал, който да му позволява да бъде равнопоставен на работодателя в това отношение. *De lege ferenda*, законодателят би могъл да потърси по-добро разрешение, като правата и задълженията на страните бъдат систематизирани в рамките на един нормативен блок.

➤ По причини, най-вече от финансово естество, по повод данъчното облагане и социалното осигуряване, се наблюдава умишлено смесване и некоректно използване на договорния инструментариум на гражданското и трудовото право. Така, вместо сключването на трудови договори, се практикува сключването на гражданските договори за изработка, респ. за поръчка, като от работодателите се спестяват вноски в осигурителната и здравната каса, избягва се регистрирането на договорите и др. По този начин, под формата на друг вид договори, се прикриват истински трудови правоотношения. Това безспорно води до нарушаване на гарантираните от КТ права на работещите – работно време, отпуски, почивки, трудово

възнаграждение, безопасни условия на труд и много други, както и на осигурителните им права. В тази насока следва да отбележим, че видът на даден договор не зависи от неговото наименование, а от неговото съдържание, определено от предвидените в договора права и задължения на страните. Единствено навременната и точна квалификация на договора е в състояние да предотврати настъпването на негативни фактически и правни последици за държавния и обществен интерес, както и за интересите на добросъвестните правни субекти.

➤ В България правоотношенията на управителите на ООД и на членовете на управителните органи на капиталовите търговски дружества не се считат за трудовоправни, а се отнасят към гражданскоправните отношения. За целта се бори с термина „договор за управление“, използван и от различните по степен нормативни актове. Трудовият кодекс на РФ в глава 43 (чл. 273-281) установява специфични правила за регулиране труда на ръководителите на предприятията и на членовете на неговия колегиален изпълнителен орган. Ръководител на предприятието е физическо лице, което в съответствие със закона или учредителните документи на организацията, в т.ч. изпълнява функциите му на едноличен изпълнителен орган. Разпоредбите на гл. 43 от ТКРФ се отнасят до всички ръководители на предприятия, независимо от техните организационноправни форми и форми на собственост⁹⁸. Правата и задълженията на ръководителя се определят от Трудовия кодекс, други нормативни актове, учредителните документи на предприятието и от трудовия му договор.

Трудовият договор с ръководител на предприятие се сключва за срок, установен в учредителните документи на предприятието или по споразумение между страните по договора. Със закони, под-

⁹⁸ Законът въвежда две изключения от това правило. *Първо*, когато ръководителят на предприятието е единствен участник (учредител), собственик на имуществото на предприятието. *Второ*, когато управлението на предприятието се осъществява по договор с друго предприятие (управляващо предприятие) или е индивидуален предприемач.

законови нормативни актове или с учредителните документи на предприятието могат да бъдат установени процедури, предхождащи сключването на трудовия договор с ръководителя на предприятието (провеждане на конкурс, избиране или назначаване на длъжност и др.)

С федерални закони и с учредителни документи на предприятието върху членовете на колегиалния изпълнителен орган на предприятието, които са сключили трудов договор, могат да се приложат особеностите на регулирането на труда, установени в глава 43 от ТКРФ за ръководителите на предприятията. С федерални закони могат да се установяват и други особености за трудовите отношения на ръководителите на предприятията и за членовете на колегиалните изпълнителни органи на предприятията.

Направеният в изследването анализ води до извода че договорот за управление е специален случай на срочен трудов договор със специфичен предмет – управление на капиталово търговско дружество. От тази гледна точка, *de lege ferenda* се предлага норменият комплекс, уреждащ договора за управление, да бъде в Кодекса на труда като специален трудов договор, сключен с ръководител на капиталово търговско дружество, подобно начина, по който тази проблематика е намерила място в руското федерално законодателство.

➤ Запълването на празноти в трудовото законодателство с КТД особено на равнище предприятие, отрасъл или бранш ще запази своето значение и в бъдеще, тъй като тези празноти в трудовото законодателство са неизбежни. Развитието на трудовите отношения и изменение на техните елементи (условия) става постоянно. Естествено между възникването на потребност от правно регулиране, осъзнаването на тази потребност и в крайна сметка приемане на съответните правни норми неминуемо лежи значителен отрязък от време. Това противоречие се задълбочава особено в период, когато трудовите отношения са със засилена мобилност. В такъв момент договарянето чрез инструментариума на КТД дава възможност нормативната празнота да се запълни много по-бързо, отколкото

това може да направи законодателя. Освен това запълване на празнотите в правото ще бъде направено и с оглед на местните, отрасловите и другите специфични особености, което никак не е маловажно за трудовите отношения.

➤ Качеството на работодател, съгласно т. 1 на § 1 от допълнителните разпоредби на КТ, може да има и поделение на юридическо лице, както и всяко друго образувание, което не е юридическо лице. В българската трудовоправна литература са застъпени две схващания, които са противоположни. Едното схващане, е че те могат да бъдат работодатели, а другото становище е, че неперсонифицираните субекти, какъвто е поделението, респ. клона, на юридическото лице не може да бъде работодател.

Нашата позиция е по-близо до втората гледна точка, като се придържаме към разбирането, че ако законодателят в т. 1 на § 1 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда беше употребил израза „качеството на работодател могат да имат поделенията на юридическите лица, които да учредяват, изменят и прекратяват трудови правоотношения с работници и служители”, въпросът за правното качество на работодател на поделенията на юридическите лица нямаше да поражда дискусии. Изложеното по-горе дава основание за предложение *de lege ferenda* – законодателят да измени т. 1 на § 1 от допълнителните разпоредби на КТ в смисъл, че в качеството на работодател, да сключват, изменят и прекратяват трудови правоотношения имат право и поделенията на юридическото лице, но от името на юридическото лице. Що се отнася до правните субекти стопанство и домакинство, те трябва да се разглеждат като физическо лице – работодател. Необходимо е да бъдат изключени от обхвата на понятието „работодател” правните субекти – стопанство, заведение, домакинство и други подобни.

➤ Работодателската власт се изразява в нормативно предоставеното право за упражняването на дисциплинарни правомощия. Подчиняването на работодателската власт е възможно само в такива граници, в каквито е допустимо в ограничаване на свободата и са-

моопределението на личността на базата на частноправните отношения, тъй като, от една страна, стопанската власт на работодателя има частно правен характер на базата на договор. А от друга страна, е налице не само юридическо, но и особено фактическо неравенство между работодателя и работника или служителя като страни по трудовото правоотношение в процеса на неговото реализиране. Затова, без специално външно ограничаване и контрол, властта на работодателя може да прехвърли всички разумни граници и да се превърне в откровен произвол. Изхождайки от същността на отношенията „власт – подчинение” между работодателя и работника/служителя, границите на стопанската власт на работодателя трябва да се ограничават от страна на държавата. В стопанската сфера на работодателя държавната намеса трябва да бъде косвена, чрез установяване на данъчни преференции за тези работодатели, които от гледна точка на държавата реализират ефективни и полезни за обществото като цяло методи на управление на трудовите процеси.

➤ Условието от минималното договорно съдържание на трудовия договор по чл. 66, ал. 1 от КТ в редакцията му от 25 ноември 1992 г. са три, а именно: а) мястото на работата; б) характера на работата (трудова функция, длъжността); в) трудовото възнаграждение. Текстът на ал. 1 на чл. 66 от КТ е съществено променен с включване на нови пет условия от необходимото (задължителното) съдържание на трудовия договор. Тези условия са заимствани от Директива 91/533/ЕИО от 14 октомври 1991 г. за задължението на работодателя да запознава работниците и служителите с условията, приложими към трудовия договор или трудовото правоотношение. Измененията в ал. 1 на чл. 66 от КТ следват механично предписанията на Директива 91/533/ЕИО, без да се съобразяват с логиката на трудовото правоотношение и неговото развитие във времето. Препоръчително е този ред на изброяване да бъде логически обвързан. Така след времетраенето на трудовия договор (чл. 66, ал. 1, т. 4) следва да бъде поставена като т. 5 продължителността на работния ден, а не както е сега – платените годишни отпуски, срокът на пре-

дизвестието, който се отнася до прекратяване на трудовия договор, който сега е поставен по средата, трябва да бъде накрая, и т.н. Авторите са на мнение също така, че не е необходимо да се изброяват в трудовия договор на работника или служителя всички права и задължения, които са установени в законите и подзаконовите актове, тъй като те са задължителни за страните по силата на сключването на трудовия договор. Заедно с това, при сключване на трудовия договор работникът или служителят трябва да бъде запознат с всичките му трудови права и задължения, както и с правата и задълженията на работодателя, установени във вътрешните правилници и наредби на предприятието, отнасящи се до трудовите отношения, както и тези, съдържащи се в колективния трудов договор.

➤ Правилата на чл. 63, ал.3 от КТ предоставят възможност на работника/служителя да постъпи на работа след изтичане на уговорения с работодателя срок, респ. след изтичане на нормативно установения едноседмичен срок при съвкупното наличие на две обстоятелства. На първо място, да са налице независещи от работника/служителя причини, които препятстват постъпването му на работа, освен това работникът/служителят да е уведомил работодателя за наличието на такива причини. Законодателят не посочва дали работодателят трябва да признае посочените причини за уважителни. Преценката на характера на причините, възпрепятстващи постъпването на работа на работника/служителя, се прави от работодателя. Няма законова пречка, ограничаваща работника/служителя да представи на работодателя писмени доказателства за наличието на уважителни причини, препятстващи постъпването му на работа. Във връзка с преценката на работодателя възприемаме становището, че ако работодателят не приеме за уважителни тези причини и работникът или служителят е недоволен от неговата преценка, той може да предяви иск срещу работодателя за обезщетение по чл. 213, ал. 1 от КТ. В крайна сметка съдът е органът, който трябва да вземе меродавно решение, като да прецени дали причините не са били зависещи от волята на работника или служителя.

➤ Работодателят, съгласно чл. 120 от КТ, може едностранно да измени мястото и/или характера на работата (трудова функция, длъжността) на работника или служителя в случаите на производствена необходимост, престой и непреодолими причини. Законодателят не дава легално определение на понятията „производствена необходимост“, „престой“ и „непреодолими причини“. Той изхожда от разбирането, от една страна, че случаите в практиката са многобройни и многообразни. От друга страна, всяко определение на едно или друго понятие не може да се счита за пълно, адекватно изразяващо неговото съдържание и значение. При сравнителен анализ на нормата с други законодателни решения⁹⁹ може да се препоръча на българския законодател да измени съдържанието на чл. 120 от КТ, като изключи непреодолимите причини като самостоятелно основание за изменение на мястото на работата и/или характера на работата (трудова функция) на трудовия договор и го включи в понятието производствена необходимост. Целесъобразно е да се възприеме съдържащата се в чл. 74 от ТК на РФ правна уредба на производствената необходимост, тъй като в нея, от една страна, са установени по-големи правни гаранции за работника или служителя от гледна точка на неизменяемостта на трудовата функция на работника или служителя, освен с негово писмено съгласие. От друга страна, подобно на чл. 74 от ТК на РФ, следва да бъдат изчерпателно установени случаите, които дават право на работодателя да извършва преместване на друга работа на работника или служителя във връзка с производствена необходимост.

➤ Разпоредбите на ал. 4-6 на чл. 123 от КТ, с които се възлагат специфични задължения на работодателя, свързани с уведомяване на работниците/служителите при извършвани организационни промени, са заимствани от Директива 77/187/ЕИО относно запазването на правата на работниците и служителите при прехвърляне на производствени обединения или части от предприятия. Във връзка с

⁹⁹ Чл. 120 от КТ и чл. 74 от ТК на РФ, уреждащ аналогичните случаи.

изискванията на тази директива през 2004 г. се създаде ал. 3 на чл. 7 от КТ за участието на работниците и служителите в управлението на предприятието със следното съдържание: „В случаите по чл. 123, ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността запази самостоятелността си, представителите на работниците и служителите по ал. 2 запазват статута и функциите си за срок до една година. Ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността не запази самостоятелността си, интересите на работниците и служителите, които са преминали към новия работодател, се представляват от представителите на работниците и служителите в предприятието, в което са преминали на работа”.

Трудовият кодекс на Руската федерация (чл.75) урежда диференцирано трудовите отношения на работниците и служителите при промяна на работодателя, предизвикана от смяната на собственика на имуществото на предприятието, при изменение подведомствеността и при реорганизация на предприятието¹⁰⁰.

По подобен начин биха могли да се решат нещата и в българското трудово законодателство. Освен това, следва да се предвиди като задължение на работодателя и уведомяването на работниците/служителите в случаите на предвиждани съкращения.

➤ Актуалната законодателната уредба на трудовите договори, свързани с професионалната квалификация, наред с положителните страни, свързани с факта на дообогатяване в системата на видовете договори на съвременното трудово законодателство, страда и от редица пороци, които бяха набелязани в изложението. С това се цели насочване вниманието както на специалисти, работещи в трудовоправната материя, за необходимост от задълбочено научно изследва-

¹⁰⁰ При смяната на собственика на имуществото на предприятието, съгласно чл.75, ал.1 от ТК на РФ, новият собственик не по-късно от три месеца от деня на възникналото за него право на собственост има право да прекрати трудовия договор с ръководителя на предприятието, неговите заместници и главния счетоводител на предприятието. Трудовите правоотношения с останалите работници и служители продължават и при новия собственик. При това не се изисква сключването на допълнителни споразумения с работниците и служителите.

не в тази насока, така и с оглед на бъдеща законодателна реакция, чрез промяна в уредбата на тези договори.

Както е видно, основните акценти на изследването са свързани преди всичко със създаването на методологична основа за анализ на новите трудови договори и в заключение на тях би могло да се каже, че последното десетилетие в българското трудово право е посветено приоритетно на еволюционното развитие на един от най-важните негови институти – трудовия договор. Настоящото изложение само акцентира върху някои от нестандартните нормативни решения в тази посока и набелязва редица теоретични и практически проблеми, които тепърва следва да се изследват в правната ни доктрина, за да намерят институтите реално приложение.

От друга страна, както в увода е заложено, като цел на изследването изложението акцентира и на някои осигурителноправни аспекти, касаещи реализиращите трудовоправни връзки. Както нееднократно е коментирано в предходни изследвания на авторите, трудовоправните и осигурителноправните институти са в непосредствена и неразривна взаимовръзка, като същото е обусловено от два основни фактора:

➤ Пряка зависимост на осигурителноправната уредба от предхождащите осигуряването трудова или служебна обвързаност на лицето – в частност характерът, видът и начинът на престигане на труда са на практика в основата на въвеждане групите осигурени лица, следващите осигуряването рискове, начин на изплащане и формиране на осигурителни обезщетения, механизъм на пенсиониране и пораждаване правото на пенсия.

➤ Осигурителният механизъм на практика следва статута на осигурения субект, като в частност прилагането му във всеки отделен казус следва спецификата на трудова заетост, откъдето и по необходимост се налага тясно конкретизиране, анализиране и отчитане паралелно спецификата на осигурителноправните и на трудовоправните инструменти.

➤ Трудовата ангажираност на лицата, нейната уредба и най-

вече динамиката на съответните ѝ промени рефлектира пряко и по необходимост и към осигурителноправната уредба, налагащо огледно и адекватно изменение на осигурителноправните към трудовоправните норми.

Така намирайки, че динамиката в нормативната уредба на трудовите договори безспорно следва формите на осигурителноправна защита и регламентация, тясно обвързана с промяната в механизма на трудовоправната координация формите на заетост, предвид на което е гъвкаво конструирана и променлива, с оглед налагащите се обществени и юридически разбирания за социална защита и ролята ѝ в системата от методи за закрила личността и правата на индивида.

В посочения смисъл и в пряко взаимодействие с трудовоправната уредба промените в осигурителното законодателство, предмет на настоящото изследване, се отнасят до спецификите, касаещи категориите осигурени лица, във връзка с което се извеждат основни изводи за начина на взаимосвързаност на трудовата заетост със социалната закрила на работещия или упражняващия трудова дейност, предвид философията на закона и цялостния дух по реализиране на осигурителноправната юридическа конституция.

От анализа и систематиката на осигурените лица е видно, че понастоящем следва да бъдат разделени категориите осигурени на две основни групи с оглед упражняваната от тях дейност, а именно: ангажирани по трудов договор или договор за управление, договор за контрол и притежаващи статута на упражняващи власт лица – тук констатираните изменения са в две основни насоки, а именно – включване на лицата с краткотрайна заетост като осигуряващи се в пълен, предвид характера на обезпечението обем и посредством включване в осигуряване на рискове, за които те не бяха осигурявани, и на второ място – разширяване хипотезата на задължително осигурените и ангажираните с управлението лица, включващи вече и управителите, и прокуристите на търговски дружества; на еднолични търговци и на техните клонове; членовете на съвети на директорите; на управителни и надзорни съвети и контрольорите на

търговски дружества, синдиците и ликвидаторите; както и лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицирани дружества и лицата, на които е възложено управлението и/или контролът на държавни и общински предприятия по глава девета от Търговския закон, техни поделения или на други юридически лица, създадени със закон и реализиращи средства за издръжка чрез самонаеман труд – досежно които е налице запазване обема и обхвата на осигурените рискове както в категорията задължителна, така и в категорията доброволна осигуреност. От друга страна, включването в осигурените лица и на лицата с краткотрайна трудова заетост основателно е изтъкнато като индикация за променен законодателен подход и установяване на разбирането, че независимо от продължителността на престигане на труда, самият факт на заетост като правна форма или правен режим е основание за пълно осигуряване на изпълняващото трудовите задължения лице.

От друга страна, изследването констатира слаба и на практика отсъстваща гъвкавост на осигурителната уредба досежно осигуряването на лица по новите трудови договори – за временна работа, надомна и от разстояние. Включването им в общата група работещи по трудови правоотношения, без осигурителноправна надлежна кореспонденция индицира законова празнота и широки варианти за неадекватно тълкуване и практика по прилагане от осигурителя.

Анализирано се, в паралел и синтез, някои нови специфики в признаване и установяване на осигурителен стаж в контекста на трудовия, но и предвид въвеждането на специфични осигурителноправни конструкции – действителен осигурителен стаж, учителски осигурителен стаж и действително изслужено време.

Тези специфични категории на осигуряването касаят придобиване право на пенсия при специални хипотези на трудова заетост или особена категория труд, дефинирана по категории дейности или форми на престигане на труда. Така в синхрон с трудовоправната заетост се създават и регламентират трайно специални хипотези на пенсионно осигуряване, пораждащи право на пенсия за особена ка-

тегория лица, особена категория труд или специфична дейност на определени длъжности. В този мисъл се изследва изискването за действителен, но осигурителен стаж при неконтрибутивните пенсии за многодетни майки и гледане на инвалид. По своята същност те са неконтрибутивни плащания, за които са характерни няколко момента: принципно не предполагат предварително наличие на трудово, служебно и осигурително правоотношение; не предполагат статут на осигуреност; техният размер се определя във фиксиран спрямо социалната пенсия за старост процент.

Същевременно този стаж се въвежда и при контрибутивните пенсии, като пенсията за инвалидност, където вече е налице изискването $1/3$ от изискуемия стаж да е действителен стаж. Така при старата редакция на текстовете налице беше сериозно отстъпление от института на специализирания стаж и то по отношение на класическа контрибутивна пенсия, която очевидно се предоставя единствено при реално изпълнение на трудова функция, без осигуреност на субекта и предварителното участие в системата за обезпеченост. Понастоящем с корекцията на текста се въведе изискване за минимален действителен, но вече осигурителен стаж, което е в унисон с цялостната систематика във философията на осигуряването и като цяло – в системата на взаимно подпомагане. От друга страна, се наблюдаваше неоснователно изискване за контрибутивност при дължимост на иначе неконтрибутивни плащания и то при ситуации, при които е очевидно в чисто практически смисъл невъзможност за простиране на труд, респ. отделяне на средства за покриване на дължими вноски. Понастоящем при тези лица също се изисква действителен, но осигурителен стаж, т.е. значим и с приравнените нему периоди.

Основателен законодателен подход е въвеждане на изискването за една трета действителен стаж досежно пенсията за инвалидност, като по този начин, от една страна се акцентира на контрибутивния ѝ характер, а от друга – същата се разграничава от пенсията за гражданска или военна инвалидност като типични неконтрибу-

тивни плащания.

Подобен механизъм постига в максимална степен законовото изискване за равенство в категориите на получаващите плащания лица, а и като цяло – отстояване прокламираните и стоящи в основата на осигурителното законодателство принципи на солидарност, взаимопомощ и обществена закрила.

Съвместното изследване на новите форми на трудово договаряне, надлежното им класифициране и съотнасянето им със специфики в статута на работещите по трудов договор осигурени лица ни дава основание за следните характерни изводи:

1) Налице е гъвкава и адекватна на пазарната и икономическата конюнктура трудовоправна уредба, която се нуждае от прецизиране при тълкуването, за да се уеднакви практика по прилагане от работодателя.

2) Въведен е сравнително кореспондентен на трудовата ангажираност обем на осигурителноправна защита, касаещ работещите лица, но формулиран като обща хипотеза без конкретика и законова прецизност.

3) Законово са установени практически оправдани, различни по характер и съдържание термини, касаещи стажа на работещите лица (трудов или осигурителен) и релевантни в различни хипотези на признаване и значимост – изключително оправдан и полезен новов подход.

Паралелното изследване на осигурителноправни и трудовоправни институти изяснява в комплекс и взаимовръзка цялостния статут на субектите на договарянето, избистря в качествен аспект законодателната идея, необходимостта от усъвършенстването ѝ като норматив и корекции за адекватно практическо прилагане. То е адекватен теоретичен инструментариум за актуализиране на теориите и в частност – разбирането за същността, значимостта и актуалната конструкция и установяване на трудовия и осигурителен статут на гражданина при упражняване правото му на труд и на социална закрила.

Използвана литература

1. Ангушева, В. Връзка между правната уредба на трудовите отношения в Кодекса на труда и осигурителното право. Сборник Кодексът на труда в действие, София, 1987.
2. Ангушева, В. Момент на възникване на осигурителното правоотношение между осигурителя и осигурителния орган. // Съвременно право, № 6, 1980,
3. Банова, Е., Л. Тодорова и др. Кодексът на труда във въпроси и отговори. София: Труд и право, 2010.
4. Беров, Л. Стопанска история на България. София: Юриспрес, 1995, с. 313-419.
5. Богомилова, Ж. За някои нерешени въпроси в новата уредба на трудовия договор за надомна работа. // Труд и право, № 7, 2011, София, с. 14.
6. Богомилова, Ж. Специфични правила за извършване на надомна работа. // Труд и право, № 12, 2012, София, с. 5.
7. Богомилова, Ж. Условия за работа от разстояние по трудов договор. // Седмичен законник, № 7, 2012, София, с. 4.
8. Бойчев, Г. Юридическа отговорност. София: Юриспрес, 1994, с.17.
9. Борисов, Орл. Правото на Европейския съюз – етапи на развитие. // Съвременно право, № 3, 1995, с. 77-84.
10. Борисов, Орл. Същност и развитие на правото на Европейската общност. // Съвременно право, № 5, София, 1992, с. 37-43.
11. Бояджиев, Я. Гражданско-правна и наказателно-правна отговорност. // Юридически свят, № 1, София, 2002, с. 81-96.
12. Бояджиев, Я. За същността и целите на наказанието. // Юридически свят, № 21, София, 2001, с. 66 и сл.
13. Бузов, В. Аспекти на правната логика. София: Д. Яков, 1999, с.130.
14. Василев, А. Имуществена отговорност на работодателя за вреди от трудова злополука и професионално заболяване. София:

Интерюс, 1997.

15. Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение, София, 1997.
16. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
17. Василева, Ив. Особенности на едnodневните трудови договори. // Труд и право, № 7, София, 2015, с. 54.
18. Владимиров, Р. Деяние и вина. // Съвременно право, № 6, София, 1992.
19. Владимиров, Р. Защита на финансово-данъчната система от правонарушения. София: Феня, 2005.
20. Владимиров, Р. Престъпления свързани със знание и предположение. // Правна мисъл, № 4, София, 2004.
21. Гевренова, Н. Правилника за вътрешния трудов ред. София: Сиби, 2010.
22. Георгиева, В. Промените в осигурителния кодекс. // Български законник, № 9, 2000, София, с. 143-151.
23. Гиргинов, А. Коментар на НК – обща част. том I, София, 1999.
24. Гиргинов, А. Наказателно-отговорно лица. София: Св. Климент Охридски, 1995, с. 168-220.
25. Големинов, Ч. Същност и предпоставки на деликатната отговорност за вреди причинени на лице, неспособно да разбира или да ръководи постъпките си, или от деца, ненавършили пълнолетие. // Соц. право, № 10, 1959, София, с. 26.
26. Гомиен, Д. Кратко ръководство по Европейската конвенция за правата на човека. Страсбург: СЕ, 1995, с. 19-21.
27. Дерменджиев, Ив. Административни нарушения и наказания. София: Наука и изкуство, 1981.
28. Дерменджиев, Ив. Административният акт. София: Наука и изкуство, 1985.
29. Дерменджиев, Ив. Основни проблеми на административното наказване в НРБ. София: Наука и изкуство, 1960, с. 80.

30. Димитров, Д. Административно право, обща част. София: Сиби, 1994.
31. Досев, Хр. Предприятията, които осигуряват временна заетост. // Седмичен законник, № 13, София, 2014, с. 8.
32. Европейска политика – Приспособяване към промените в труда и в обществото. // Безопасност и здраве при работа, № 2, 2003, с. 20-42.
33. Зиновиева, Д. Лицензионни административни актове. София, 1999.
34. Златинчев, Й. Борбата за трудово законодателство в България 1878-1944. София: Профиздат, 1962, с. 12-13.
35. Илиева, Д. Изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на надомна или дистанционна работа, // Труд и право, № 3, 2012, с. 58.
36. Информационен бюлетин по труда. Министерство на труда и социалната политика. София: Труд и право, 2008-2010.
37. Йорданова, Р. Усъвършенстване на законодателството за припокриването на съставите на някои престъпления със състави на административни нарушения в специалните закони. // Съвременен право, № 7, 2007, с. 27-33.
38. Йосифов, Н. Осигурително право. София: Албатрос, 1997.
39. Кожухаров, Ал. Облигационно право, общо учение за облигационното отношение. София, 1958.
40. Константинов, Ем. Съотношението между международното и националното право в българската конституция. Във: Конституцията от 1991 г. и участието на България в международните договори. София: Сиби, 1993, с.19-32.
41. Костов, Д., Д. Хрусанов. Административен процес на РБ. София: Сиби, 2001.
42. Костов, М. Компетентността като правосубектност на държавния орган. // Правна мисъл, № 3, София, с. 40.
43. Лазаров, К. Административен процес. София: Фенекс, 2001, с. 40-41.

44. Лазаров, К. За създаването на Административно-наказателен кодекс. София: Сиела, 1998, с. 6.
45. Лазаров, К. Принудителни административни мерки. София: Наука и изкуство, 1981.
46. Лазаров, К. Установяване на административните нарушения. // Делова седмица, № 12, 2001, с. 12.
47. Ламбринов, Д. Нарушения на трудовото законодателство и произтичащите от тях административни отговорности и санкции. // Безопасност и здраве при работа, № 8, 2002, с. 63-66.
48. Лозанова, Цв. Имплементация на международноправните норми в областта на правата на човека в България: правно положение на договорите за правата на човека в българското вътрешно право. Бургас: Юридически сборник на БСУ, 1995, с. 47-51.
49. Лозанова, Цв. Международен механизъм за защита правата на човека – правна същност, видове и тенденции на развитие. // Юридически свят, № 2, София: Сиби, 1999, с. 180-187.
50. Лютов, К. Обществената опасност на деянието по наказателното право на НРБ. София: Наука и изкуство, 1960.
51. Манолова, Н. Временна работа според ЗИД на КТ. // Български законник, № 3 София: Хеликон, 2012, с. 44.
52. Манолова, Н. Надомния труд според закона за допълнение на Кодекса на труда. // Български законник, № 8, София: Хеликон, 2011, с. 81.
53. Манолова, Н. Последни промени в Кодекса на труда. // Български законник, № 12, София: Хеликон, 2011, с. 72.
54. Маркова, Е. Относно възможността за въвеждане на допълнителна клауза за работа от разстояние в сключен колективен трудов договор. // Труд и право, № 10, София, 2015, с. 18.
55. Маркова, Е. Право на социални придобивки, уговорени в КТД, при работа от разстояние. // Труд и право, № 12, 2015, с. 22.
56. Миланов, К. Трудов договор. София: Труд и право, 1997.

57. Мингов, Е. Коментар на КЗОО. София, 2001.
58. Минков, Ж. За въвеждането на европейските социални норми в българското законодателство и практика. // Международни отношения, № 4, 2001, с. 23-42.
59. Михайлов, Д. Длъжностното лице – особен субект на престъпление, София: Наука и изкуство, 1969.
60. Мръчков, В. Българското трудово законодателство и международните конвенции и препоръки. София: Наука и изкуство, 1978.
61. Мръчков, В. Договорът в трудовото право. София: Сиби, 2010.
62. Мръчков, В. Допълнение в Кодекса на труда и в Закона за насърчаване на заетостта относно временната работа. // Труд и право, № 1, София, 2012, Приложение.
63. Мръчков, В. Европейското споразумение за асоцииране и някои въпроси на трудовото право. // Правна мисъл, №2, София, 1997, с. 26-41.
64. Мръчков, В. Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови дела през 2001 г. // Юридически преглед, № 2, София, 2002.
65. Мръчков, В. Международно трудово право. София: Сиби, 2010.
66. Мръчков, В. Новият Кодекс на труда и развитието на трудовото право. // Правна мисъл, № 4, 1986, с. 19-34.
67. Мръчков, В. Осигурително право. София: Сиби, 2010.
68. Мръчков, В. Основни тенденции в развитието на трудовото право след победата на социалистическата революция. // Правна мисъл, № 5, София, 1984, с. 50-64.
69. Мръчков, В. Правни аспекти на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване. София, 1996.
70. Мръчков, В. Промените в Кодекса на труда и сближаването на българското трудово законодателство с международните норми. // Юридически свят, София: Сиби, 2004, № 2.
71. Мръчков, В. Промените в КТ от юли 2015 г. // Труд и право, № 8, София, 2015, Приложение.

72. Мръчков, В. Развитие на трудовото право. В: Развитие на социалистическото право в България. София: Наука и изкуство, 1984, с. 280-309.
73. Мръчков, В. Ролята на Международната организация на труда за закрилата на труда. // Закон, № 2, 1994.
74. Мръчков, В. Сто години инспекция по труда в България. // Юридически свят, № 1, София: Сиби, 2008, с.77-102.
75. Мръчков, В. Трудово право, София: Сиби, 2006.
76. Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2010, с. 23-30.
77. Мръчков, В., Ат. Василев, И. Шотлеков, Е. Мингов. Коментар на кодекса за задължително обществено осигуряване. София, 2000.
78. Мръчков, В., К. Средкова, Ат. Василев. Коментар на кодекса на труда. София: Сиби, 2013.
79. Мушкарров, Г. Новата правна уредба на надомната работа. // Седмичен законник, № 27, София, с.1.
80. Мушкарров, Г. Работа извън предприятието на работодателя по трудов договор. // Български законник, № 5, 2012, с. 47.
81. Ненов, И. Наказателно право на НРБ. Обща част, 1972.
82. Ненов, И. Нова реакция Ал. Стойнов. Наказателно право на Република България, обща част, книга първа и втора, София: СОФИ-Р, 1992.
83. Николова, Г. Нови моменти в трудовото законодателство. // Седмичен законник, № 45, 2011.
84. Нинева, С. Сключване на трудов договор до завършване на определена работа с предприятие, което осигурява временна заетост. // Труд и право, № 4, 2014, с.11.
85. Ошанов, Р. Коментар на Наредбата – закон за трудовия договор. София, 1936.
86. Ошанов, Р. Правна закрила на труда в България. София, 1943, с. 35-44.
87. Павлова, М. Гражданско право, Обща част, т. 1, 1995, с. 42.
88. Пекова, А. Трудови отношение при надомна работа. //

- Седмичен законник, № 39, 2014, с.1.
89. Петкова, А. Последни промени в Наредба Н-8 от 2005. // Седмичен законник, № 33, 2015.
 90. Петкова, А. Последните промени в Кодекса за социално осигуряване. // Български законник, № 12, 2015, с. 49.
 91. Петкова, К. Националното законодателство в областта на здравословните и безопасни условия на труд - хармонизиране с европейските изисквания. // Труд и право, № 6, 2007.
 92. Попов, Л. Понятие, приложно поле и функции на договорната отговорност. // НИПН, кн. 1, София: БАН, 1962.
 93. Попова, Ж. Основи на правото на Европейския съюз. София: Отворено общество, 1997.
 94. Попова, Ц. Новата уредба на надомния труд и българското трудово законодателство. // Труд и право, № 5, Приложение.
 95. Постановления и тълкувателни решения на ВС на Република България – 53-79 г., изд. 1982 г. и 1953-1990 г. София: Вezni.
 96. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. София: Наука и изкуство, 1957.
 97. Радоилски, Л. Трудово право, историческо развитие. София, 1957.
 98. Радонов, Д. Административна практика на НОИ (2000-2005). Ситуации, казуси, решения. София: Нова звезда, 2005.
 99. Радонов, Д. Практика по Кодекса на труда. София: Рконсулт, 2006.
 100. Радонов, Д., Е. Иванова. Кодекс за социално осигуряване. София: Нова звезда, 2006.
 101. Сербезова, Ст. Работно време, почивки и отпуски на работещите от разстояние. // Труд и право, № 5, 2013, с. 15.
 102. Симеонова, Ст. Новото в административно-наказателната отговорност по КТ. // Експерт, № 3, 2003, с. 19.
 103. Средкова, К. Здравно осигуряване. София: Труд и право, 2000.
 104. Средкова, К. Координацията на българското осигурително право с международните и европейските стандарти. //

Съвременно право, № 6, 1999.

105. Средкова, К. Националният рамков договор като източник на осигурителното право. // Съвременно право, № 2, 2002.
106. Средкова, К. Осигурителни правоотношения. София: Сиби, 2000.
107. Средкова, К. Осигурително право. София: Сиби, 2012.
108. Средкова, К. Прилагане на международните трудовоправни норми – вътрешен и международен контрол. // Юридически свят, № 1, 2007.
109. Средкова, К., Н. Гевренова, И. Янев. Здравословни и безопасни условия на труд. София: Труд и право, 2003.
110. Средкова, Кр. Българското трудово законодателство – 100 години и след това (Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том II. София: Св. Кл. Охридски, 2007, с. 209-297).
111. Средкова, Кр. Всеобщата декларация за правата на човека и правото на социална сигурност. // Съвременно право, № 1, 1999, с.18-29.
112. Средкова, Кр. Критичен преглед на практиката на ВАС по задължителното обществено осигуряване. // Юридически свят, 2003-2008.
113. Средкова, Кр. Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. // Съвременно право, № 2, 2006, с. 7-21.
114. Сталев, Ж. Конституцията и международните нормативни съглашения за човешки права и основни свободи. // Юридически свят, № 1, 1999, с.13-20.
115. Сталев, Ж. Петдесет години Всеобща декларация за правата на човека. // Юридически свят, № 1, 1999, с. 153-154.
116. Сталев, Ж., Л. Радоилски. Трудови закони. Тест и синтез на юриспруденцията. София, 1948.
117. Сталев, Ж., Л. Радоилски. Трудови закони: текст и синтез на юриспруденцията. София, 1948, с. 211.

118. Стоев, С. Административно-наказателна отговорност по НК. София: Сиби, 1984.
119. Стойнов, А. Наказателно право на РБ, обща част. София: Сиела, 1999.
120. Стойнов, А. Наказателно право на РБ, особена част, лекции, първа част. София: УНСС, 1996.
121. Стоянов, Г. Политика и управление на фирмата в областта на безопасността и здравето при работа. Ролята на комитетите и групите по условия на труд. // Безопасност и здраве при работа. № 8, София, 2003, с. 16-38.
122. Таджер, В. Гражданско право, обща част. София: Наука и изкуство, 1973.
123. Тодорова, Л. Новият трудов договор за краткотрайна сезонна работа. // Труд и право, № 8, 2015, с. 5.
124. Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. София: Сиби, 1997.
125. Труд и право, Месечен дайджест за трудови и осигурителни отношения. София: Труд и право, 2008-2010.
126. Хансен, М. Декларация на МОТ за основните принципи и права в областта на труда и механизъм за нейното прилагане, 18 юни 1998 г. // Безопасност и здраве при работа, № 2, 2001, с. 45-51.
127. Христов, Ч. Сключване на договор за надомна работа или дистанционна работа. // Труд и право, № 1, 2012, с. 5.
128. Христосков, Й. Социално осигуряване – 2009-2010. София, 2009.
129. Хюфнер, Кл., Ем. Константинов, В. Ройтер. Закрилата на правата на човека. Международни механизми. София: Дружество на Обединените нации в България, 2002, с. 134-160.
130. Ценков, Ц. Сборник постановления, тълкувателни решения на ВС на РБ по приложение на НК, т. I, обща част. София: Софи-Р. Съдебна практика по наказателни дела, т. II – Особена част,

Софи-Р, 1993.

131. Цоневски, В. Въвеждане на европейските изисквания по здравословни и безопасни условия на труд в българското трудово законодателство. // Труд и право, № 4, 2005.
132. Черкезова, П. Правоотношенията при временна работа и приложението на европейските регламенти в областта на социалната сигурност към трудовия договор с предприятие за временна заетост. // Труд и право, № 2, 2014, с. 45.
133. Янков, Ал. Всеобщата декларация за правата на човека и развитието на съвременното международно право. Бургас: Юридически сборник на БСУ, 1998.
134. Янулов, Ил. Прилагане на международното трудово право/ тълкуване, ревизия, денонсиране, контрол и санкции. // София, Годишник на Университета „Св. Кл. Охридски“. Юридически факултет, т. 37, 1941/1942, 1942.
135. Янулов, Ил. Трудово право и социално законодателство. София, 1946, с. 123.
136. Янулов, Ил. Трудово право. София, 1946, с. 26-93.
137. Блохин, К. Аудиторские ведомости – 2, 2002.
138. Бондаренко, З. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. Санк Петербург, 2004, с. 53-72.
139. Зрделевский, А. Трудовое право – 2. Трудовой договор и договор подряда, 2003.
140. Воронина, М. Трудовой договор. Москва, 2005, с. 281-285.
141. Blanpain, R. Work in the 21 st Germany. // Law in Motion. Kluwer Law International, 1997, pp. 887-892.
142. Pelissier, J., Al. Supiot, A. Jeammaud. Droit du travail. 23-eme ed. Paris: Dalloz, 2006, pp. 57-58.
143. Supion, A. Homojudicis. Paris: Seuil, 2005, s.146-150; Javillier, J. Cl. The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspectives. // Boundaries and Frontiers of Labour Law. Oxford and Portland:University Press, 2006, s. 364-365.

144. Weiss, M. The Dynamis of the European Social Model. // Laviec, J.-P., M. Horiuchi, K. Sugero (eds.).

Интернет източници

1. <http://osha.mlsp.government.bg>
2. nchmen.government.bg/
3. www.mlsp.government.bg/fund/news.asp.
4. www.socialni.bg

Библиотека „Проф. Цани Калянджиев”
Книга четиридесета и осма

Андрияна Андреева, Галина Йолова, Радослав Рачев
АКТУАЛНИ ПРАВНИ АСПЕКТИ НА ТРУДОВИТЕ
ДОГОВОРИ И СВЪРЗАНИ С ТЯХ ПРАВНИ ИНСТИТУТИ

Рецензенти:

проф. д-р Зоя Младенова
доц. д-р Любомир Георгиев

Редактор *Савина Богданова*

Дадена за печат VI.2017 г. Излязла от печат VIII.2017 г.
Печатни коли 12,8 Издателски коли 11,7
Формат 60×90/16 Тираж 50

Предпечатна подготовка *Яна Стефанова*

Издателство „Наука и икономика”
Икономически университет – Варна
ул. „Евлоги Георгиев” № 24
Печатната база на ИУ – Варна

ISBN 957-954-21-0935-8